

VÄG- OCH BANAVTALET 2014-2016

**Kollektivavtal mellan
Sveriges Byggindustrier
och
Service- och kommunikationsfacket - Seko**



VÄG- OCH BANAVTALET 2014-2016

**Kollektivavtal mellan
Sveriges Byggindustrier
och
Service- och kommunikationsfacket - Seko**

KAP. 1 GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER OCH MÅL ... 11

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

KAP. 2 ARBETSTID OCH ÅTERHÄMTNING

§ 1	Omfattning.....	12
§ 2	Arbetstidens längd och förläggning.....	12
§ 3	Den sammanlagda arbetstiden.....	12
§ 4	Dygnsvila.....	12
§ 5	Besked om förläggning av ordinarie arbetstid.....	12
§ 6	Ordinarie dagarbetstid.....	12
§ 7	Städpersonal.....	13
§ 8	Skiftarbete.....	13
§ 9	Tvåskiftgång.....	13
§ 10	Treskiftgång.....	13
§ 11	Nattarbete.....	14
§ 12	Förskjutning av arbetstid.....	14

Arbete i bergrum

§ 13	Dagarbetstid.....	15
§ 14	Skiftarbetstid.....	15
§ 15	Ordinarie arbetstid vid tvåskiftgång.....	15
§ 16	Ordinarie arbetstid vid intermittert treskiftgång.....	15

Arbetstidsförkortning

§ 17	Intjänandeår.....	16
§ 18	Uttag av arbetstidsförkortning.....	16
§ 19	Kontant ersättning istället för arbetstidsförkortning.....	16
§ 20	Avrundning.....	17

Beredskap

§ 21	Beredskapstjänst.....	17
------	-----------------------	----

Veckovila, raster m.m.

§ 22	Veckovila.....	17
§ 23	Veckovila vid nattarbete.....	18
§ 24	Raster, måltidsuppehåll, pauser.....	18

	Övertid	
§ 25	Övertidsarbete.....	19
§ 26	Övertid mer än 200 timmar	20
§ 27	Nödfallsövertid.....	20
§ 28	Anteckningar om övertid	20
	Rätt till ledighet och permission	
§ 29	Ledighet för uppdrag	20
§ 30	Permission.....	20
§ 31	Hälsundersökning.....	22
§ 32	Information anordnad av företagshälsovården.....	22

KAP. 3 LÖNEBESTÄMMELSER

	Löneformer	
§ 1	Huvudlöneform	23
§ 2	Fastställande av lön.....	23
§ 3	Omräkning till timlön.....	23
	Grundlöner	
§ 4	Yrkesarbetare	23
§ 5	Maskinförare.....	23
§ 6	Bilförare m.fl.	24
§ 7	Övriga medarbetare som fyllt 19 år	24
§ 8	Övriga medarbetare som inte fyllt 19 år.....	24
§ 9	Medarbetare under utbildning	24
	Lönetabeller 2013-2016	
	Särskilda lönetillägg och kompensation	
§ 10	Ersättning för övertid, tillägg för skift- och förskjuten arbetstid samt obekvämlig arbetstid	28
§ 11	Kompensationsledighet för övertidsarbete	30
§ 12	Ersättning för beredskapstjänst	31
§ 13	Tillägg för arbete i bergrum.....	32
§ 14	Kompensation för särskild arbetstidsförkortning.....	32

Lön i andra situationer

Särskild ersättning för månadsavlönade

§ 15	Sjuklön.....	33
§ 16	Lön vid permittering.....	33
§ 17	Semester	34
§ 18	Övrig frånvaro.....	34

Särskild ersättning för timavlönade

§ 19	Sjuklön.....	35
§ 20	Lön vid permittering.....	35
§ 21	Semester	35
§ 22	Förberedelse- och avslutningsarbete.....	35

Helglön

§ 23	Månadsavlönade	36
§ 24	Timavlönade	36

Permittering och permitteringslön

§ 25	Permittering	39
§ 26	Avbrytande av arbete	39
§ 27	Förhandling och återgång i arbete.....	39
§ 28	Turordning	40
§ 29	Permitteringslön	40

Sjuklön – 6 till 9 §§ lagen om sjuklön

§ 30	Sjuklörens storlek	40
§ 31	Sjukanmälan	41
§ 32	Intyg m.m.	41
§ 33	Försäkran	41

Havandeskaps- och föräldralön

§ 34	Havandeskapslön	42
§ 35	Föräldralön.....	42

Ackordslön

§ 36	Överenskommelse om ackord.....	42
§ 37	Uppmätning av ackord	43

§ 38	Meningsskiljaktighet.....	43
	Granskning och mätning	
§ 39	Granskning och mätning	43
§ 40	Mättningsarbete och mättningsarvode.....	43
	Övrigt	
§ 41	Utbetalning av lön.....	44
§ 42	Definition av utgående lön	44
§ 43	Tillämpning av fördelningstal	44

KAP. 4 RESEBESTÄMMELSER

Dagliga resor

§ 1	Reskostnadsersättning vid dagliga resor	45
§ 2	Vid resa med annat färdmedel än egen bil	45
§ 3	Vid samåkning i bil	45
§ 4	Färdmedel m.m. som tillhandahålls av arbetsgivaren.....	46

Arbete med övernattnig

§ 5	Traktamente eller fri kost och logi.....	46
§ 6	Olika boendeformer som arbetsgivaren kan tillhandahålla	46
§ 7	Förrättningstillägg	48
§ 8	Traktamentsersättning	48
§ 9	Tillfällig bostad – fast bostad	48
§ 10	Tidsbegränsning.....	48
§ 11	Fri kost och logi.....	49
§ 12	Påbörjande och avslutande av förrättning.....	49
§ 13	Restidsersättning för månadsavlönade	49
§ 14	Restidsersättning för timavlönade	50
§ 15	Förrättning under helg, söndag eller fredag	50
§ 16	Traktamente vid olycksfall och sjukdom	50

Gemensamma bestämmelser

§ 17	Reskostnadsersättning då medarbetare flyttar sin fasta bostad	50
------	--	----

§ 18	Traktamente då medarbetare flyttar sin fasta bostad	51
§ 19	Flyttning av fast bostad - adressändring.....	51
§ 20	Beräkning av kostnadsersättning.....	51
§ 21	Resväg	52
§ 22	Central anläggning.....	52
§ 23	Tillfällig bostad	52
§ 24	Erbjudande av nytt arbete vid driftsinskränkning.	52
§ 25	Underlag för kostnadsersättningar.....	52
§ 26	Egen bil i tjänsten.....	53
§ 27	Tillämpningsområde.....	53
§ 28	Bilersättning.....	53
§ 29	Vägtullar och trängselavgifter	53

KAP. 5 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER

§ 1	Information om arbetsplats	54
§ 2	Besök på arbetsplats	54
§ 3	Kontroll och rättelse.....	54
Personligt skydd och arbetskläder		
§ 4	Personlig skyddsutrustning och arbetskläder	54
§ 5	Skyddsskor	54
§ 6	Fria överdragskläder	55
§ 7	Ersättning för förarkort avsedda att användas i digitala färdskrivare	55
Ersättning för bortkomna eller skadade verktyg och kläder		
§ 8	Verktyg och andra hjälpmedel	56
§ 9	Arbetskläder	56
§ 10	Personliga kläder.....	56
Övrigt		
§ 11	Klimatanläggningar i entreprenadmaskiner.....	56

SÄRSKILDA ÖVERENSKOMMELSER

KAP. 6	ANSTÄLLNINGSSKYDD	
	§§ 1-2 Inledande bestämmelser.....	59
	§§ 3-5 Anställningsavtalet	60
	§§ 6-8 Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta	64
	§§ 9-12 Uppsägning från arbetsgivarens sida	66
	§ 13 Uppsägningstid	69
	§§ 14-16 Lön och andra förmåner under uppsägningstid ...	69
	§§ 17-19 Avskedande	70
	§ 20 Lön och andra förmåner under permitteringen.....	71
	§§ 21-22 Turordning vid uppsägning	72
	§§ 23-25 Företrädesrätt till återanställning	74
	§§ 26-28 Förhandlingar m.m.	76
	§ 29 Avgång med pension	78
	§§ 30-33 Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.	79
	§§ 34-36 Preskription.....	80
	§§ 37-38 Skadestånd	82
KAP. 7	AVTALADE TURORDNINGSOMRÅDEN	84
KAP. 8	INHYRNING AV ARBETSKRAFT VID FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING....	87
KAP. 9	AFA-FÖRSÄKRINGAR	90
KAP. 10	IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSKRAFT.....	91
KAP. 11	SEMESTER.....	95
KAP. 12	PERSONALUTRYMMEN	99

INNEHÅLL

KAP. 13	YRKESUTBILDNINGSAVTAL.....	103
KAP. 14	ARBETE I BERGRUM	104
KAP. 15	AVTALETS OMFATTNING OCH GILTIGHETSTID	108
KAP. 16	SAMVERKAN OCH MEDBESTÄMMANDE I FÖRETAGEN	110
KAP. 17	FÖRHANDLINGSORDNING	112
KAP. 18	ARBETSPLATSANMÄLAN	116
KAP. 19	FACKLIG FÖRTROENDEMANS STÄLLNING PÅ ARBETSPLATSEN (FMÖ).....	117
KAP. 20	MEDBESTÄMMANDEÖVERENSKOMMELSER	121
KAP. 21	ÖVERENSKOMMELSE OM LÖNEBILDNING I FÖRETAGEN	131
KAP. 22	ARBETSMILJÖ.....	134
KAP. 23	TILLÄMPNINGSREGLER 38-40§§ MBL.....	140
KAP. 24	TILLSVIDAREANSTÄLLNING VID SÄSONGSBETONAT ARBETE	146
KAP. 25	FÖRTECKNING ÖVER ÖVERENSKOMMELSER SOM INTE MEDTAGITS I AVTALSTRYCKET	149
	SEKO:S DEFINITIONER AV LOKAL PART.....	150
	SAKREGISTER.....	152

KAP. 1 GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER OCH MÅL**§ 1 Inledning**

Sveriges Byggindustriers och Sekos gemensamma syfte med detta avtal är att utifrån en helhetssyn på relationerna mellan arbetsgivare (i fortsättningen benämnd företag) och dess medarbetare medverka till att utveckla och effektivisera företaget mot ökad produktivitet och lönsamhet till gagn för såväl företaget som medarbetare. Därigenom skapas förutsättningar för nyrekrytering, trygghet och utveckling i arbetet jämte en positiv löneutveckling för medarbetarna.

Denna målsättning förutsätter att medarbetarna ges möjlighet att aktivt delta och engageras i företagets verksamhet och särskilt i det egna arbetet. Detta sker lämpligen genom fördjupad samverkan och medbestämmande, ökade möjligheter till kompetensutveckling, god arbetsmiljö, personlig lönesättning samt enkla, klara och trygga arbets- och anställningsvillkor.

Förläggningen av arbetstider är av väsentlig betydelse, såväl för en anpassning av företagets verksamhet till beställarens (kundens) intressen och för ett effektivt utnyttjande av maskiner och resurser, som för ett tillgodoseende av medarbetarnas önskemål. Ökad användning av flera och flexiblare arbetstidsformer ger större möjlighet att anpassa arbetstider till både arbetsplatsens och medarbetarens intressen.

§ 2 Lokala överenskommelser

De lokala parterna har rätt att överenskomma om avvikelser från avtalsbestämmelserna om allmänna anställningsvillkor, kap. 2 till och med kap. 5, samt där så särskilt anges. Sådana överenskommelser ska vara skriftliga och får inte strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. Om inte överenskommelse träffas gäller vad som anges i motsvarande centrala avtalsbestämmelser.

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

KAP. 2 ARBETSTID OCH ÅTERHÄMTNING

§ 1 **Omfattning**

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

För minderåriga finns särskilda regler i författning och avtal.

§ 2 **Arbetstidens längd och förläggning**

Om inte de lokala parterna träffar skriftlig överenskommelse enligt kapitel 1 § 2 så gäller nedanstående regler. Sådan lokal överenskommelse bör träffas i god tid före arbetets påbörjande.

Ordinarie arbetstid, vid annat arbete än ”bergarbete”, ska inte utläggas på påsk-, pingst-, midsommar-, jul-, och nyårsaftnar, som är fridagar.

Anmärkning

Vid avsteg från avtalets bestämmelser rörande dygnsvila, nattarbete, veckorarbetstid, veckovila och raster ska den s.k. EU-spärren beaktas. (Se 3 § arbetstidslagen).

§ 3 **Den sammanlagda arbetstiden**

Den genomsnittliga veckoarbetstiden inklusive övertid får vid heltidsarbete uppgå till högst 48 timmar under sex månader. Denna tid kan utökas till högst tolv månader genom lokal överenskommelse.

§ 4 **Dygnsvila**

En arbetsperiod kan omfatta högst 13 timmars egentlig arbetstid exklusive raster.

Viloperiod mellan arbetsperioderna ska vara minst 11 timmar.

§ 5 **Besked om förläggning av ordinarie arbetstid**

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

§ 6 **Ordinarie arbetstid**

Ordinarie arbetstiden per vecka är 40 timmar per helgfri vecka (exklusive raster).

Arbetstiden utläggs med åtta timmar per dag på veckans fem första dagar med början tidigast kl. 06.00 och slut senast kl. 17.30. Ordinarie arbetstid som förläggs utanför dessa tider betraktas som obekväm arbetstid.

§ 7 **Städpersonal**

För städpersonal kan företaget och berörd medarbetare träffa annan överenskommelse om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

§ 8 **Skiftarbete**

Arbetsgivare har rätt att anordna arbetet i två- eller treskift enligt nedan.

Skiftväxling ska ske mellan arbetslagen vid kalenderveckans slut. Varsel om övergång från ett skift till ett annat ska lämnas minst åtta timmar före skiftets början.

§ 9 **Tvåskiftgång**

Vid tvåskiftgång, som beräknas pågå längre tid än en vecka, ska den ordinarie arbetstiden (exklusive raster) för vardera skiftet vara i genomsnitt 38 timmar per vecka.

Den dagliga arbetstiden ska vara högst åtta timmar per dag under veckans fem första dagar. Första skiftet förläggs så att arbetstiden börjar tidigast kl. 05.00. Andra skiftet förläggs så att arbetstiden slutar senast kl. 24.00.

§ 10 **Treskiftgång**

Vid intermittert treskiftgång är den ordinarie arbetstiden per treveckorsperiod i genomsnitt 36 timmar per vecka (exklusive raster). Den dagliga arbetstiden ska utläggas med högst 7,5 arbetstimmar per skift på veckans fem första dagar jämte natt till lördag.

Vid kontinuerlig treskiftgång är den ordinarie arbetstiden per treveckorsperiod i genomsnitt 35 timmar per vecka (exklusive raster).

Med intermittert treskiftgång menas skiftarbete, som avbryts över sön- och helgdagar.

§ 11 Nattarbete

Alla medarbetare ska ha ledigt för nattvila. I ledigheten ska ingå tiden mellan kl. 24.00 och kl. 05.00, om inte lokal överenskommelse träffats enligt kap. 1 § 2.

Om förutsättningarna under a-d nedan samt § 23 ”veckovila vid nattarbete” uppfylls genom överenskommelse om arbetstidsschema mellan företag och berörd medarbetare gäller avvikelse från första stycket.

Planering och schemaläggning av nattarbetstiden bör ske i god tid före arbetets påbörjande och ska ske i samråd med berörda medarbetare.

- a) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl. 22.00–05.00 minst två nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 38 timmar.
- b) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl. 22.00–05.00 fyra nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 36 timmar.
- c) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl. 22.00–05.00 fem nätter under en vecka, är den ordinarie veckoarbetstiden 32 timmar.
- d) Vid arbetstidsförkortning enligt a, b och c uppräknas nivåerna på timlönerna med 5,26%, 11,0% respektive 25%.

Anmärkning

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

§ 12 Förskjutning av arbetstid

I de fall, där arbetet så kräver, äger företaget rätt att vidta förskjutning i den ordinarie arbetstiden, dock med högst två timmar i ena eller andra riktningen. Meddelande om sådan förskjutning lämnas berörd medarbetare om möjligt senast dagen före.

Arbete i bergrum

§ 13 Dagarbetstid

Vid ”bergarbete” i bergrum är den ordinarie arbetstiden 36 timmar per helgfri vecka (exklusive raster). Arbetstiden utläggs med högst åtta timmar per dag under veckans fem första dagar med början tidigast kl. 06.00 och slut senast kl. 17.30.

§ 14 Skiftarbetstid

Arbetsgivare har rätt att anordna arbetet i två- eller treskift enligt nedan.

§ 15 Ordinarie arbetstid vid tvåskiftgång

Vid bergarbete i bergrum i tvåskiftgång är den ordinarie arbetstiden per tvåveckorsperiod i genomsnitt 36 timmar per vecka (exklusive raster).

Arbetstiden ska utläggas med högst åtta arbetstimmar per skift under veckans fem första dagar och första skiftet förläggs så att arbetstiden börjar tidigast kl. 05.00 samt andra skiftet förläggs så att arbetstiden slutar senast kl. 24.00.

§ 16 Ordinarie arbetstid vid intermittent treskiftgång

Vid bergarbete i bergrum i intermittent treskiftgång är den ordinarie arbetstiden per treveckorsperiod i genomsnitt 34 timmar per vecka (exklusive raster). Såvida inte annat överenskommes, ska arbetstiden utläggas med högst 7,5 timmar per skift under veckans fem första dagar jämte natt till lördag.

Skiftväxling ska ske mellan arbetslagen vid kalenderveckans slut. Varsel om övergång från ett skift till ett annat ska lämnas minst åtta timmar före skiftets början.

Anmärkningar till §§ 9, 10, 15 och 16

Med intermittent treskiftgång avses skiftarbete som avbryts över sön- och helgdagar.

Vid intermittent skiftarbete ska på grund av att den ordinarie arbetstiden beräknas per helgfri vecka övertidstillägg utbetalas, om uppehåll inte görs i samband med helgdagar under minst två skift

vid tvåskiftsarbete och minst tre skift vid treskiftsarbete eller i § 2 2 st. angivna fridagar efter kl. 05.00 (vid treskiftsarbete efter ordinarie nattskiftets slut på morgonen).

Arbetstidsförkortning

§ 17 Intjänandeår

Heltidsanställd arbetstagare som arbetar hela perioden 1 april till och med 31 mars intjänar en rätt till 34 timmars arbetstidsförkortning under ovan angiven period kallat intjänandeår.

Vid annan sysselsättningsgrad än heltid intjänas arbetstidsförkortning i proportion härtill. För arbetstagare som inte arbetar hela perioden, dvs. som börjar eller slutar sin anställning under perioden eller är frånvarande av orsak som inte ersätts med lön av arbetsgivaren beräknas intjänanderätten av arbetstidsförkortningen med $1/365$ av 34 timmar för varje övrig anställningsdag.

§ 18 Uttag av arbetstidsförkortning

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

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

Arbetstidsförkortning bör förläggas under lågsäsong eller under period med arbetsbrist, om inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och medarbetare.

§ 19 Kontant ersättning istället för arbetstidsförkortning

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

§ 20 Avrundning m.m.

All arbetstidsförkortning ska avrundas till närmast hela timmar. Avrundningen sker per 31 mars varje år.

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

En arbetstagare som fått minskad arbetstidsförkortning på grund av ledighet kan kompensera detta genom övertidsarbete. Övertid är arbetstidsförkortningsgrundande. I slutet av varje intjänandeår ska övertiden ligga till grund för arbetstidsförkortningen. Arbetstidsförkortningen kan aldrig överstiga den avtalade arbetstidsförkortningen. Sådan övertid som inte nyttjas för att öka arbetstidsförkortningen nollställs per 31 mars varje intjänandeår.

Beredskap**§ 21 Beredskapstjänst**

Överenskommelse om de allmänna förutsättningarna för beredskapstjänst ska träffas i så god tid som möjligt innan sådan blir aktuell mellan företag och lokal facklig organisation. Med beredskapstjänst avses tid under vilken medarbetaren ska vara anträffbar i bostaden eller på annan till arbetsgivaren anmäld plats, där medarbetaren kan nås per telefon och varifrån medarbetaren, inom föreskriven tid, kan nå arbetsplatsen för att utföra arbete.

Beredskapstjänst utgör inte arbetstid enligt detta avtal.

Veckovila, raster m.m.**§ 22 Veckovila**

Medarbetare ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Varje period om sju dagar omfattar kalendervecka.

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 sådana fall ska den sammanhängande ledigheten uppgå till minst 72 timmar.

Till veckovilan räknas inte beredskapstid då medarbetare får uppehålla sig utanför arbetsstället, men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

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

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

§ 23 Veckovila vid nattarbete

- a) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl. 22.00–05.00, minst två nätter under en vecka enligt § 11 a, ska medarbetaren ha minst 48 timmars sammanhängande ledighet under en period om sju dagar.
- b) Är arbetstiden förlagd med mer än två timmar mellan kl. 22.00–05.00, minst fyra nätter under en vecka enligt § 11 b–c, ska medarbetaren ha minst 60 timmars sammanhängande ledighet under en period om sju dagar.
- c) Veckovilan för två på varandra följande sjudagarsperioder får slås samman så att ledigheten för den första perioden förläggs i en följd med ledigheten för den senare perioden. I sådant fall ska den sammanhängande ledigheten uppgå till minst 84 timmar förutom när medarbetaren påföljande arbetsvecka övergår till dagarbete då veckovilan är 72 timmar.
- d) Nattarbetande – den som normalt utför minst tre 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.

§ 24 Raster, måltidsuppehåll och pauser

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

Rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Rasterna ska förläggas så, att medarbetarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Efter samråd på arbetsplatsen utläggs två måltidsraster samt en kafferast om annat inte överenskommes.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden men utgör inte övertid enligt § 25 st. 6-7.

Övertid

§ 25 Övertidsarbete

När arbetet av särskilda skäl så kräver, kan arbete utföras utöver den ordinarie arbetstiden. Innan sådant övertidsarbete utförs ska överenskommelse träffas mellan arbetsledning och berörd medarbetare. Kortvarigt övertidsarbete av tillfällig natur kan utföras utan sådan överenskommelse.

Övertidsarbete får inte vägras, där fara skulle hota person eller egendom.

Med övertid förstås sådan arbetstid som under begränsningsperioden överstiger den för medarbetaren dagliga arbetstiden enligt § 6, eller motsvarande avtalad begränsningsperiod.

Tid som åtgår för att utföra förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten, betraktas inte som övertidsarbete enligt st. 6.

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

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

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

§ 26 Övertid mer än 200 timmar

Avvikelse från § 25 st. 6 får göras upp till 150 timmar/kalenderår genom överenskommelse mellan företag och lokal facklig organisation. Vid avvikelse från § 25 st. 6 ska särskilt beaktas hälsa och säkerhet, exempelvis möjlighet till återhämtning för den enskilde individen.

§ 27 Nödfallsövertid

Har natur- eller annan olyckshändelse eller annan därmed jämför- lig omständighet, som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, ska övertid som fullgjorts med anledning därav inte beaktas vid beräkning av övertid enligt § 25 st. 3-5.

Arbetsgivaren ska snarast underrätta lokal facklig organisation om nödfallsövertidsarbete.

Uttag av övertid och nödfallsövertid får inte överstiga den sammanlagda arbetstiden enligt § 3.

§ 28 Anteckningar om övertid

Arbetsgivaren ska föra anteckningar om övertid. Medarbetaren och facklig företrädare har rätt att ta del av dessa anteckningar.

Anteckningar ska ske enligt Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter.

Rätt till ledighet och permission**§ 29 Ledighet för uppdrag**

Medarbetare äger rätt att för deltagande i politiska och kommunala val samt för förrättande av kommunala eller offentliga uppdrag eller uppdrag för sin organisation efter dagen före gjord anmälan erhålla erforderlig ledighet.

§ 30 Permission

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

Permission kan beviljas i följande fall:

- Eget bröllop.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.
- Besök vid sjukvårdsinrättning eller företagshälsovårdscentral efter remiss av företagsläkare. Med företagsläkare avses läkare i företagshälsovården eller annan företagsläkare.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Rätt till permission föreligger inte vid plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig då arbetaren har rätt till tillfällig föräldrapenning.

Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt mor- och farföräldrar. Barn för vilket föräldrarna har gemensam vårdnad anses hemmaboende hos båda föräldrarna.

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

En förutsättning för rätt till lön 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 ska göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen ska på förhand eller, om så inte kan ske, i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

§ 31 Hälsoundersökning

Medarbetare äger rätt till erforderlig ledighet för hälsoundersökning hos företagshälsovården efter kallelse därifrån. För sådan tid utges bibehållen lön.

§ 32 Information anordnad av företagshälsovården

I de fall, då företaget medgivit förläggning på arbetstid av information anordnad av företagshälsovården angående risker för olycksfall och ohälsa, utges för denna tid bibehållen lön.

KAP. 3 LÖNEBESTÄMMELSER**Löneformer****§ 1 Huvudlöneform**

Månadslön är huvudlöneform.

§ 2 Fastställande av lön

De lokala parterna förhandlar om yrkeslön och personliga lönedelar utifrån riktlinjerna i kap. 21 § 1. Den därefter fastställda lönen benämns utgående lön.

För företag eller del av företag som övergått till företagsvis lönebildning enligt reglerna i kap. 21 får halva höjningen av utgående lön fördelas individuellt.

Utgående lön får inte understiga grundlön. Grundlön är lägsta lön enligt detta avtal.

§ 3 Omräkning till timlön

Vid omräkning till timlön divideras månadslönen med 174.

Grundlöner**§ 4 Yrkesarbetare**

Till fullt yrkeskunnig medarbetare som normalt utför arbete inom avtalets angivna verksamhetsområden i kap. 15 utges grundlön enligt tabell.

Anmärkning

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

§ 5 Maskinförare

Till fullt yrkeskunnig förare, som innehar yrkesbevis enligt Yrkesutbildningsavtalet, vid förande av maskin utges grundlön enligt tabell.

§ 6 Bilförare m.fl.

Till förare av bil och traktor samt truck och dumper avsedda för berg- och jordtransport utges grundlön enligt tabell.

§ 7 Övriga medarbetare som fyllt 19 år

Till övriga medarbetare som fyllt 19 år utges grundlön enligt tabell.

§ 8 Övriga medarbetare som inte fyllt 19 år

Till övriga medarbetare under 19 år som inte genomgår utbildning utges grundlön enligt tabell.

§ 9 Medarbetare under utbildning

Till medarbetare som genomgår ungdoms- eller vuxenutbildning till yrkesarbetare enligt reglerna i Yrkesutbildningsavtalet utges grundlön enligt tabell.

Anmärkning

För yrkesarbetare som genomgår utbildning inom ytterligare ett yrkesområde gäller att grundlön utges. Fördelningstal under utbildningstiden är 0,88.

Löner och ersättningar 2013-04-01–2014-04-30

Yrkeskategori	Grundlön		Höjning av utgående lön		Beredskapstjänst (exkl. semester) 1/4 - 31/12 2013			Beredskapstjänst (inkl. semester) 1/1 - 30/4 2014		
	Kr/mån	Fördelningstal	Kr/mån	Därv generellt Kr/mån	Vardag Kr/natt	Lör-sön Kr/dygn	Helg, fridag Kr/dygn	Vardag Kr/natt	Lör-sön Kr/dygn	Helg, fridag Kr/dygn
Yrkesarbetare	24 360	1,00	621	311	170	289	461	192	327	520
Maskinförare	24 360	1,00	621	311	170	289	461	192	327	520
Bilförare m.fl.	23 142	0,95	590	295	162	275	438	182	311	494
Övr. arbetstagare som										
- fyllt 19 år	21 437	0,88	547	273	150	254	406	169	288	458
- fyllt 18 men ej 19 år	18 270	0,75	466	233	128	217	346	144	245	390
- fyllt 17 men ej 18 år	14 616	0,60	373	186	102	173	277	115	196	312
- ej fyllt 17 år	12 180	0,50	311	155	85	145	231	96	164	260

Ut- bildn. steg	Timmar	Grundlön		Höjning av utgående lön	
		Kr/mån	Fördelningstal	Kr/mån	Därv generellt Kr/mån
Gymnasieutbildning					
1	1 - 2299	13 398	0,55	342	171
2	2300 - 2799	14 616	0,60	373	186
3	2800 - 4300	15 834	0,65	404	202
4	4301 - 5500	18 270	0,75	466	233
5	5501 - 6800	21 437	0,88	547	273
Ungdomslärlingar (företagsutbildning)					
1	1 - 1700	10 475	0,43	267	134
2	1701 - 3400	12 911	0,53	329	165
3	3401 - 4600	15 347	0,63	391	196
4	4601 - 6000	18 270	0,75	466	233
5	6001 - 6800	21 437	0,88	547	273
Vuxenlärlingar					
1	1 - 1600	15 834	0,65	404	202
2	1601 - 3200	17 052	0,70	435	217
3	3201 - 4500	18 270	0,75	466	233
4	4501 - 5800	21 437	0,88	547	273
Maskinförare					
		Gymnasieutbildning			
1	2801 - 3500	18 270	0,75	466	233
2	3501 - 4100	19 488	0,80	497	248
3	4101 - 4800	21 437	0,88	547	273
		Vuxenutbildning			
1	1 - 1600	15 834	0,65	404	202
2	1601 - 2350	17 052	0,70	435	217
3	2351 - 3100	18 270	0,75	466	233
4	3101 - 4200	21 437	0,88	547	273

Utgående lön får inte understiga grundlön.

Löner och ersättningar 2014-05-01–2015-04-30

Yrkeskategori	Grundlön		Höjning av utgående lön		Beredskapstjänst (inkl. semester) 1/5 2014 - 30/4 2015		
	Kr/mån	Fördelningstal	Kr/mån	Därvav generellt Kr/mån	Vardag Kr/natt	Lör-sön Kr/dygn	Helg, fredag Kr/dygn
Yrkesarbetare	25 143	1,00	727	364	196	334	533
Maskinförare	25 143	1,00	727	364	196	334	533
Bilförare m.fl.	23 886	0,95	691	345	186	317	506
Övr. arbetstagare som							
- fyllt 19 år	22 126	0,88	640	320	172	294	469
- fyllt 18 men ej 19 år	18 857	0,75	545	273	147	251	400
- fyllt 17 men ej 18 år	15 086	0,60	436	218	118	200	320
- ej fyllt 17 år	12 572	0,50	364	182	98	167	267

Ut- bildn. steg	Timmar	Grundlön		Höjning av utgående lön	
		Kr/mån	Fördelningstal	Kr/mån	Därvav generellt Kr/mån
Gymnasieutbildning					
1	1 - 2299	13 829	0,55	400	200
2	2300 - 2799	15 086	0,60	436	218
3	2800 - 4300	16 343	0,65	473	236
4	4301 - 5500	18 857	0,75	545	273
5	5501 - 6800	22 126	0,88	640	320
Ungdomslärlingar (företagsutbildning)					
1	1 - 1700	10 811	0,43	313	156
2	1701 - 3400	13 326	0,53	385	193
3	3401 - 4600	15 840	0,63	458	229
4	4601 - 6000	18 857	0,75	545	273
5	6001 - 6800	22 126	0,88	640	320
Vuxenlärlingar					
1	1 - 1600	16 343	0,65	473	236
2	1601 - 3200	17 600	0,70	509	255
3	3201 - 4500	18 857	0,75	545	273
4	4501 - 5800	22 126	0,88	640	320
Maskinförare					
		Gymnasieutbildning			
1	2801 - 3500	18 857	0,75	545	273
2	3501 - 4100	20 114	0,80	582	291
3	4101 - 4800	22 126	0,88	640	320
		Vuxenutbildning			
1	1 - 1600	16 343	0,65	473	236
2	1601 - 2350	17 600	0,70	509	255
3	2351 - 3100	18 857	0,75	545	273
4	3101 - 4200	22 126	0,88	640	320

Utgående lön får inte understiga grundlön.

Löner och ersättningar 2015-05-01–2016-04-30

Yrkeskategori	Grundlön		Höjning av utgående lön		Beredskapstjänst (inkl. semester) 1/5 2015 - 30/4 2016		
	Kr/mån	Fördelningstal	Kr/mån	Därav generell Kr/mån	Vardag Kr/natt	Lör-sön Kr/dygn	Helg, fridag Kr/dygn
Yrkesarbetare	25 926	1,00	743	371	227	387	617
Maskinförare	25 926	1,00	743	371	227	387	617
Bilförare m.fl.	24 630	0,95	706	353	216	368	586
Övr. arbetstagare som							
- fyllt 19 år	22 815	0,88	654	327	200	341	543
- fyllt 18 men ej 19 år	19 445	0,75	557	279	170	290	463
- fyllt 17 men ej 18 år	15 556	0,60	446	223	136	232	370
- ej fyllt 17 år	12 963	0,50	371	186	114	194	309

Ut- bildn. steg	Timmar	Grundlön		Höjning av utgående lön	
		Kr/mån	Fördelningstal	Kr/mån	Därav generell Kr/mån
Gymnasieutbildning					
1	1 - 2299	14 259	0,55	409	204
2	2300 - 2799	15 556	0,60	446	223
3	2800 - 4300	16 852	0,65	483	241
4	4301 - 5500	19 445	0,75	557	279
5	5501 - 6800	22 815	0,88	654	327
Ungdomslärlingar (företagsutbildning)					
1	1 - 1700	11 148	0,43	319	160
2	1701 - 3400	13 741	0,53	394	197
3	3401 - 4600	16 333	0,63	468	234
4	4601 - 6000	19 445	0,75	557	279
5	6001 - 6800	22 815	0,88	654	327
Vuxenlärlingar					
1	1 - 1600	16 852	0,65	483	241
2	1601 - 3200	18 148	0,70	520	260
3	3201 - 4500	19 445	0,75	557	279
4	4501 - 5800	22 815	0,88	654	327
Maskinförare		Gymnasieutbildning			
1	2801 - 3500	19 445	0,75	557	279
2	3501 - 4100	20 741	0,80	594	297
3	4101 - 4800	22 815	0,88	654	327
		Vuxenutbildning			
1	1 - 1600	16 852	0,65	483	241
2	1601 - 2350	18 148	0,70	520	260
3	2351 - 3100	19 445	0,75	557	279
4	3101 - 4200	22 815	0,88	654	327

Utgående lön får inte understiga grundlön.

Särskilda lönetillägg och kompensation

§ 10 Ersättning för övertid, tillägg för skift- och förskjuten arbetstid samt obekväm arbetstid

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

Övertidsersättningen och tilläggen för skift-, förskjuten arbetstid samt obekväm arbetstid (OB-tid) beräknas på individuell utgående lön och inkluderar semesterlön.

a) Övertidsersättning

För övertidsarbete från helgfri måndag kl. 06.00 till helgfri fredag kl. 19.00 utges ersättning per övertidstimme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{106}$$

För övertidsarbete på lördag och söndag samt helgdag

Från kl. 19.00 på fredag till kl. 06.00 på måndag eller helgdag och i kap. 2 § 2 st. 2 angiven fridag från kl. 17.30 dagen före helgdag eller ovan angiven fridag till kl. 06.00 påföljande vardag utges ersättning per övertidstimme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{77}$$

b) Tillägg för skiftarbetstid

För skiftarbetstid förlagd till annan tid än kl. 06.00–17.30 helgfri måndag–helgfri fredag utges ett tillägg per timme med:

Måndag–torsdag kl. 17.30–22.00, fredag 17.30 – 19.00 samt
måndag–fredag kl. 05.00–06.00

månadslönen
616

Måndag–torsdag kl. 22.00 till påföljande dag kl. 05.00

månadslönen
280

Fredag kväll, lördag och söndag samt helgdag

Från kl. 19.00 på fredag till kl. 05.00 på måndag eller helgdag och
kap. 2 § 2 st. 2 angiven fridag från ordinarie dagarbetstidens slut till
kl. 05.00 påföljande vardag

månadslönen
154

c) Tillägg för förskjuten arbetstid

För arbeten utanför ordinarie dagarbetstid från helgfri måndag–
helgfri fredag utges ett tillägg per timme med:

månadslönen
616

d) Tillägg för obekväm arbetstid

För ordinarie arbetstid förlagd till annan tid än kl. 06.00–17.30 helgfri måndag–helgfri fredag utges OB-ersättning per timme med:

- Måndag–torsdag kl. 17.30–22.00, fredag 17.30 – 19.00 samt Måndag–fredag kl. 05.00–06.00

månadslönen

616

- Måndag–torsdag kl. 22.00 till påföljande dag kl. 05.00

månadslönen

280

- Fredag kväll, lördag och söndag från kl. 19.00 på fredag till kl. 05.00 på måndag eller helgdag och i kap. 2 § 2 st. 2 angiven fridag från ordinarie dagarbetstidens slut till kl. 05.00 påföljande vardag

månadslönen

154

Tilläggen enligt punkterna i § 10 kan inte kombineras.

§ 11 Kompensationsledighet för overtidsarbete

Om medarbetaren önskar och företaget finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten kan overtidsarbete kompenseras med kompensationsledighet.

Sådan ledighet utgör för overtid på vardag, 1,5 x antalet overtidstimmar. För overtid på sön- och helgdag samt i kap. 2 § 2 st. 2 angiven fridag, 2,0 x antalet overtidstimmar.

Vid beläggningsarbete, då den säsonganställda medarbetaren och

företaget träffar överenskommelse om att förlägga kompensationsledighet i direkt anslutning till säsongavslutning eller annan tidsperiod under ordinarie säsonguppehåll, är multiplikatorn för övertid på vardagar 1,7.

Vid kompensationsledighet görs inget löneavdrag för månadsavlönade. Timavlönade erhåller sin utgående lön.

§ 12 Ersättning vid beredskapstjänst

Vardagar

Vardagsnätter från ordinarie arbetstidens slut till ordinarie arbetstidens början respektive till kl. 06.30 på lördag per natt enligt tabell.

Lördagar och söndagar

Från kl. 06.30 till kl. 06.30 påföljande dag respektive ordinarie arbetstidens början på måndag per dygn enligt tabell.

Helgdag och fridag

Helgdag och i kap. 2 § 2 st. 2 angiven fridag samt lördag och söndag i anslutning härtill från kl. 06.30 till kl. 06.30 påföljande dag respektive ordinarie arbetstids början påföljande arbetsdag enligt tabell sida 25-27.

Medarbetare ska enligt arbetstidslagen beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådan veckovila ska så långt möjligt förläggas till veckoslut eller, efter överenskommelse, annan dag. Vid veckovila förlagd till ordinarie arbetstid utges utgående lön.

Företag och enskild medarbetare får träffa överenskommelse om att veckovila inte ska utläggas. Härvid utges även övertidsersättning.

Anmärkning

Om beredskapstid avbryts och arbete utförs utgår lön enligt gällande avtal.

§ 13 Tillägg för arbete i bergrum

	Ersättningsnivåer till yrkesarbetare		Inklusive semesterersättning	
	2013-04-01 – 2013-12-31	2014-01-01 – 2014-04-30	2014-05-01 – 2015-04-30	2015-05-01 – 2016-04-30
Bergarbete	7,52	8,49	8,70	10,07
Kontrollskrotning m.m.	6,36	7,19	7,36	8,52
Inredningsarbete m.m.	5,21	5,88	6,03	6,97

Beloppen avser kr per timme

Se även kap. 14 Bergrumsarbete

Ovanstående nivåer gäller för yrkesarbetare och övriga arbetstagare som fyllt 19 år. Tillägg för övriga arbetstagare som fyllt 18 men inte 19 år, som fyllt 17 men inte 18 år respektive inte fyllt 17 år utges med 75, 60 respektive 50 procent av ovanstående belopp.

För lärlingar utges tilläggen med ovanstående belopp multiplicerat med fördelningstalet i respektive utbildningssteg.

§ 14 Kompensation för särskild arbetstidsförkortning

- Vid arbetstidsförkortning då arbetstagare har månadslön utges oförändrad månadslön.
- Vid tvåskiftarbete ovan jord ökas utgående timlöner med 5,26 procent.
- Vid intermittent treskiftarbete ovan jord samt dagararbete och tvåskiftarbete i bergrum ökas utgående timlöner med 11,0 procent.
- Vid kontinuerligt treskiftarbete ovan jord ökas utgående timlöner med 14,3 procent.
- Vid intermittent treskiftarbete under jord ökas utgående timlöner med 17,5 procent.

Lön i andra situationer

Särskild ersättning för månadsavlönade

§ 15 Sjuklön

Sjuklön t.o.m. 14:e kalenderdagen beräknas genom att avdrag görs från utgående lön. (Se även §§ 30-33) För varje frånvarotimme görs avdrag per timme enligt följande:

Dag 1 (karensdagen)

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Dag 2–14

$$20\% \times \left(\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \right)$$

Sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen beräknas genom att avdrag görs från utgående lön för varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) enligt följande:

Fr.o.m. dag 15

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

Sjuklöneavdrag för hel kalendermånad görs med utgående månadslön.

§ 16 Lön vid permittering

Lön vid permittering ersätts genom avdrag från månadslönen per timme med

$$20\% \times \left(\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \right)$$

Ersättning får inte understiga grundlön.

§ 17 Semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag med 4,6 procent av den aktuella utgående månadslönen.

§ 18 Övrig frånvaro

För frånvaro, som enligt lag eller avtal inte medför rätt till lön, görs avdrag enligt följande:

- a) För frånvaro under del av dag ska avdrag göras per timme med

$$\left(\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}} \right)$$

- b) För frånvaro under en period om högst fem arbetsdagar ska avdrag göras per dag med

$$\left(\frac{\text{månadslönen}}{21} \right)$$

- c) För frånvaro under en period om mer än fem arbetsdagar görs avdrag per frånvarodag (även arbetsfria vardagar samt söndag och helgdagar) med utgående dagslön

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

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

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

Anmärkning

Med arbetsfri dag avses i detta sammanhang fridagar och helgdagar som infaller under måndag-fredag.

- e) För deltidsanställd som arbetar vissa av veckans dagar ska frånvaroadrag göras för varje ordinarie arbetsdag enligt följande:

Månadslönen dividerad med

$$21 \times \frac{\text{antal arbetsdagar per vecka}}{5}$$

- f) Frånvaroadrag för hel kalendermånad görs med utgående månadslön.

Särskild ersättning för timavlönade

§ 19 Sjuklön

Sjuklön t.o.m. 14:e kalenderdagen beräknas med hjälp av utgående lön enligt följande (se även §§ 30-33).

- Dag 1 (karensdag), ingen sjuklön.
- Dag 2–14 80%
- Fr.o.m. 15:e kalenderdagen utbetalas ingen sjuklön.

§ 20 Lön vid permittering

Lön vid permittering utges för varje ersättningsberättigad timme med grundlön.

§ 21 Semester

För uttagen obetald semesterdag utges ingen semesterlön.

§ 22 Förberedelse- och avslutningsarbeten

Medarbetare enligt §§ 5-6 (maskinförare och bilförare), som beordras utföra service på maskiner (exempelvis smörjning, varmkörning och tankning) utanför ordinarie arbetstid, erhåller för sådant arbete individuell ersättning enligt överenskommelse som träffas mellan företaget och medarbetaren. Sådan arbetstid är inte att betrakta som övertid enligt kap. 2 § 25 st. 6-7. Denna paragraf avser inte rena reparations- och underhållsarbeten.

Helglön

§ 23 Månadsavlönade

Helglön ingår i månadslönen.

§ 24 Timavlönade

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

Helglönen är åtta timmar x grundlön enligt §§ 4-8. Om den ordinarie arbetstiden avviker från åtta timmar justeras timfaktorn i motsvarande grad.

Helglön utges under förutsättning att den anställde för arbetsgivarens räkning arbetat för honom gällande full arbetstid närmast före och efter helgdagen, s.k. kontaktdag.

Med arbetad tid jämföras:

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

Anmärkning

- a) Helglön utges inte under helglöneberättigande dagar, när arbete utförs. Utförs arbete under kortare tid än det vanliga arbetstidsmått som tillämpas för medarbetaren proportioneras helglöneersättningen med hänsyn härtill.
- b) Enstaka arbetstimmar (arbetad tid), högst två, under sådana dagar föranleder inte proportionering av helglöneersättning.
- c) Helglön utges inte för dag varunder medarbetaren fått eller kunnat få ersättning från allmän försäkringskassa.

- d) Har medarbetaren fått eller kunnat få mindre än hel ersättning från allmän försäkringskassa för sådan dag proportioneras ersättningen med hänsyn härtill.
- e) Uppbär medarbetaren statligt eller kommunalt studiebidrag för helglöneberättigad dag minskas helglönen med motsvarande belopp.
- f) För helg, som infaller under semester, utges helglön. Under permittering utges helglön för helg som infaller under de första fyra veckorna av permitteringstiden. Under annan ledighet utges helglön under förutsättning att ledigheten varar högst fyra veckor.
- g) Med arbete på kontaktdag jämställs erforderlig frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall, i den mån sjukdomen eller olycksfallet inte medför rätt till sjukpenning under helgen enligt lagen om allmän försäkring.
- h) För deltidspensionär och deltidsanställd proportioneras helglönebeloppen. Helglön utges i sådana fall för helgdagar då arbete normalt skulle ha utförts.
- i) Helglön är semesterlönegrundande ersättning.

Helglöneberättigande dagar som infaller under ledighet

Semester

Infaller helglöneberättigande dag under semester utges helglön.

Permittering

Under permittering utges helglön för helglöneberättigande dag, som infaller under de fyra första veckorna av permitteringstiden.

Annan ledighet

Vid annan ledighet utges helglön för helglöneberättigande dag under förutsättning att ledigheten varar högst fyra veckor.

Statligt eller kommunalt studiebidrag

Om en anställd uppbär statligt eller kommunalt studiebidrag och

samtidigt är berättigad till helglöneersättning, ska helglönen minskas med motsvarande belopp.

Frånvaro p.g.a. sjukdom m.m. under arbetsdag före och/eller efter den helglöneberättigande dagen

Med arbete på s.k. kontaktdag jämställs erforderlig frånvaro på grund av sjukdom eller olycksfall under förutsättning att den anställde inte har rätt till sjukpenning enligt lagen om allmän försäkring för den helglöneberättigande dagen.

Frånvaro på grund av sjukdom under kontaktdag utgör ett sådant särskilt skäl som ger företaget rätt att begära läkarintyg tidigare än sjunde dagen i en sjuklöneperiod. Företaget kan i sådant fall också anvisa läkare.

Exempel

Arbete på helglöneberättigande dag

Huvudregeln är att helglön inte utges när arbete utförs på helglöneberättigande dagar. Undantag från denna regel är att om enstaka arbetstimmar utförs, dock högst två arbetstimmar, utges helglön och arbetslön för den tiden.

Utförs arbete i övrigt under kortare tid än det vanliga arbetsmättet som tillämpas för den anställde proportioneras helglöneersättningen.

Exempel: En medarbetare utför fyra timmars arbete en helglöneberättigad dag. Hans vanliga arbetstidsmätt är åtta tim/dag. Helglöneersättning utges med 4 x grundlönen. För de fyra arbetstimarna utges ersättning enligt vanliga regler.

Deltidspensionär och deltidsanställda

Helglönebeloppen proportioneras med hänsyn till deltidsanställningens omfattning och förläggning.

Exempel 1: A är deltidspensionär och arbetar åtta tim/dag måndag-torsdag. Fredag är helglöneberättigande dag. Till A utges ingen helglön.

Exempel 2: B är deltidspensionär och arbetar sex tim/dag måndag-fredag. Fredag är helglöneberättiganded. Till B utges helglön med 6 x grundlönen per timme.

Permittering och permitteringslön

§ 25 Permittering - definition

Då företaget, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftsstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller medarbetaren något arbete samt befriar medarbetaren från närvaroskyldighet.

§ 26 Avbrytande av arbete

Vid för arbetets utförande otjänlig väderlek bör företaget, oavsett om medarbetarna begär det, avstanna arbetet. Medarbetare, som vid otjänlig väderlek eller annat hinder, själv vill avstanna arbetet, ska anmäla detta till företaget eller dennes ombud. Denne avgör om arbetet ska avbrytas och annat arbete ska anvisas.

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

§ 27 Förhandling och återgång i arbete

Vid permittering hel dag eller mer ska i förekommande fall förhandlingsskyldighet iakttas enligt kap. 6 § 27. Parterna är ense om att förhandlingsskyldighet enligt lag och avtal inte föreligger vid permittering på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott.

Inför beslut om permittering hel dag eller mer på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott, ska företaget meddela medarbetaren orsaken till permittering och om möjligt den beräknade längden på permitteringen samt hur återgång i arbete ska ske. Företaget ska lämna motsvarande information till lokal facklig organisation.

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

Anmärkning

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

§ 28 Turordning

Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

§ 29 Permitteringslön

Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av

- medarbetarens eget vållande
- olovlig konflikt inom LO:s område
- offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Anmärkning

Beträffande säsongbetonat arbete m.m. se kap. 6 § 20.

Permittering som föranleds av semesterstängning i samband med huvudsemester ger – under de första tio permitteringsdagarna – rätt till permitteringslön enbart i följande fall. Permitteringslön under de första tio permitteringsdagarna utges endast till medarbetare som oavsett arbetsgivare – under närmast föregående intjänandeår inte har tjänat in semesterlön/semesterersättning motsvarande mellan noll till tio betalda semesterdagar.

Sjuklön – 6 till 9 §§ lagen om sjuklön**§ 30 Sjuklönens storlek**

Sjuklöneperioden omfattar den första dag medarbetarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som samma sjuklöneperiod som den tidigare. Om medarbetaren under de senaste 12 månaderna inte erhållit sjuklön för dag ett för sammanlagt 10 dagar, utgör sjuklönen 80 procent för dag ett.

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

Dag 1 (karensdag):

Sjuklön utges inte för den första dagen i sjuklöneperioden.

Dag 2–14:

Sjuklön utges med 80% för tid medarbetaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden.

Med utgående lön enligt ovan avses följande:

I sjuklöneunderlaget ska ingå, förutom utgående lön, även ersättning för inplanerad, förutsägbar och återkommande övertid.

Anmärkning

Beträffande löneavdrag i samband med sjuklön, se §§ 15 och 19.

§ 31 Sjukanmälan

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

§ 32 Intyg m.m.

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

§ 33 Försäkran

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

Havandeskaps- och föräldralön

§ 34 Havandeskapslön

En kvinnlig medarbetare, som är tjänstledig på grund av havandeskap eller barnsörd, har rätt till havandeskapslön från arbetsgivaren om hon har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd eller två säsonger i följd.

Havandeskapslön utges under två månader.

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

Havandeskapslön utges med tio procent av utgående lön.

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

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

§ 35 Föräldralön Anmärkning

Bestämmelserna i denna paragraf har upphört att gälla.

Reglerna om föräldralön i Väg-och Banavtalet upphörde att gälla den 1 januari 2014, när försäkring om kompletterande föräldrapenning som avtalats mellan Svenskt Näringsliv samt LO och PTK trädde i kraft. Övergångsregler har fastställts av Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

Se vidare www.afa.se för mer information.

Ackordslön

§ 36 Överenskommelse om ackord

Överenskommelse om och tillämpning av ackord och ackordsförskott träffas mellan företag och arbetslag.

Ackordsöverenskommelse ska vara skriftlig.

Vid ackord och resultatlön utbetalas överenskommen förskottslön senast den 25:e under varje intjänandemånad.

§ 37 Uppmätning av ackord

Fortlöpande ackordsarbete uppmäts – såvida inte annat överenskommes – en gång varannan månad. Ackordsmätning utförs genom företagets försorg under medverkan av företrädare från arbetslaget. Företaget upprättar på denna grund ackordsräkning.

§ 38 Meningsskiljaktighet

Föreligger meningsskiljaktighet rörande ackordsräkningsbelopp ankommer det på arbetslaget att överlämna specificerad uppgift över det tvistiga beloppet till arbetsledningen senast i samband med att det ostridiga överskottet utbetalas. Tvisten hanteras enligt förhandlingsordningen.

Granskning och mätning

§ 39 Granskning och mätning

Lokal facklig organisation äger rätt att på arbetsplats fortlöpande granska löneförhållandena vid såväl ackords- som tidlönearbete. Lokal part äger därför rätt att ta del av ackordsöverenskommelser, ackordsräkningar, fördelningslistor och avlöningslistor. Lokala parter har att på dessa grunder överenskomma om hur granskningsarbete lämpligen genomförs.

§ 40 Mättningsarbete och mättningsarvode

Har lokal part deltagit i mättningsarbetet på arbetsplatsen, är arbetsgivaren på begäran skyldig att av ackordsöverskottet innehålla och till lokal facklig organisation inbetala ett mättningsarvode som ersättning för de med den tekniska mätningen förenade kostnaderna. Mättningsarvode innefattar sålunda icke ersättning för granskningsarbete. Lokal part, som äger uppbära mättningsarvode, ska påföra fördelningslista detta arvode, individuellt fördelat på medarbetarna i laget, innan listan efter granskning återställs till arbetsgivaren.

Övrigt

§ 41 Utbetalning av lön

Månadslön utbetalas vid ett tillfälle senast den 25:e under varje intjänandemånad.

Övriga ersättningar utbetalas månaden efter intjänandemånaden.

Medarbetaren ska erhålla lönespecifikation i samband med avlöningsdagen.

§ 42 Definition av utgående lön

Utgående månadslön: Yrkeslön och personliga lönedelar d.v.s. överenskommen månadslön

Utgående timlön: Yrkeslön och personliga lönedelar d.v.s. överenskommen timlön

§ 43 Tillämpning av fördelningstal

Fördelningstalet ligger till grund för beräkning av grundlön för alla yrkeskategorier, ackordsandel vid prestationslön, samt löner för lärlingar i förhållande till yrkesarbetarlöner på gällande arbetsplats.

KAP. 4 RESEBESTÄMMELSER**Dagliga resor****§ 1 Reskostnadsersättning vid dagliga resor**

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

Reskostnadsersättning utges vid körning med egen bil med 1,85 kr/km resväg.

§ 2 Vid resa med annat färdmedel än egen bil

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

Anmärkning

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

§ 3 Vid samåkning i bil

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

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

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

Anmärkning

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

§ 4 Färdmedel m.m. som tillhandahålls av arbetsgivaren

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

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

Kvalifikationsgränsen om 2 km i § 1 gäller inte.

Arbete med övernattning**§ 5 Traktamente eller fri kost och logi**

Vid arbete på ort - förrättningsort – som är belägen minst 70 km enkel resväg från bostaden erhåller medarbetare, vid övernattning, traktamente eller fri kost respektive fri logi.

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

Om överenskommelse träffas med arbetsgivare att denne tillhandahåller logi enligt § 11 ska login som erbjuds vara av ändamålsenlig och godtagbar standard. Varje medarbetare har rätt till goda toalett- och duschmöjligheter. När flera medarbetare bor på samma förläggning ska minst ett gemensamhetsutrymme finnas samt matlagningmöjligheter och kylskåp.

§ 6 Olika boendeformer som arbetsgivare kan tillhandahålla

Utgångspunkten för alla boendeformer är att arbetstagare ska ha rätt till eget sovrum om ingen annan överenskommelse träffas. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om det närmare innehållet i boendet. Ingångna avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, som avviker från och strider mot parternas syfte med vad som avses med ”ändamålsenligt och godtagbart boende”, kan dock förklaras vara ogiltiga.

Nedan framgår parternas syn på vad som avses med ett ”ändamålsenligt och godtagbart” boende:

- **Hotell:** Denna boendeform ryms inom vad som normalt kan anses vara av tillfredställande standard med de förhållanden som råder i Sverige.
- **Vandrarhem:** Boende som erbjuds ska som utgångspunkt tillhöra någon av de turistorganisationer (STF eller motsvarande standard) som finns i Sverige. Boendevalternativ för enkelrum ska finnas och i övrigt bör krav på enskildhet eftersträvas.
- **Husvagn:** Om husvagn tillhandahålls av arbetsgivaren fordras dessutom att boendet kompletteras av närliggande och goda toalett- och duschmöjligheter samt minst ett gemensamhetsutrymme. En husvagn som tillhandahålls ska som utgångspunkt inte vara äldre än tio år om inte arbetsgivare och arbetstagare enas om ett särskilt avsteg.
- **Lägenhet:** Om arbetsgivaren hyr lägenhet ska standarden vara av sådan beskaffenhet och omfattning att tillgången till dusch, toalett och matlagning fungerar och inte försvåras genom ett för stort antal användare av lägenheten.
- **Övrigt boende:** Andra användningsområden än permanentboende, t.ex. kontor som anpassas, kan vara godtagbara, under förutsättning att goda toalett- och duschmöjligheter finns samt matlagningsmöjligheter. Även boende i campingstugor och fjällstugor som inte är avsedda för permanent boende anses utgöra godtagbar standard under förutsättning att kollektivavtalets angivna premisser är för handen.

Anmärkning:

Standarden på samtliga boendeformer enligt ovan ska vara av sådan beskaffenhet och omfattning att tillgången till dusch- och toalettmöjligheter inte försvåras genom ett för stort antal användare av anläggningen. Minst ett våtrum/toalett per tre arbetstagare om inte särskild avvikelser mellan arbetsgivare och arbetstagare träffas. För de boendeformer där frukost inte tillhandahålles ska matlagningsmöjligheter och kylskåp finnas.

§ 7 Förrättningstillägg

Medarbetare, som innan arbetet påbörjas på förrättningsorten framför önskemål enligt ovan till arbetsgivare att denne tillhandahåller logi enligt ovan, är när förutsättningar saknas för att träffa sådan överenskommelse med arbetsgivare, istället berättigad till förrättningstillägg. Medarbetare erhåller likaså förrättningstillägg om arbetsgivare avstår från möjlighet att samråda enligt ovan.

Förrättningstillägg utges, om rätt till traktamente föreligger, med 35 procent av traktamentsbelopp enligt § 8, för varje dag då medarbetare utfört arbete under de första 90 kalenderdagarna på förrättningsorten. Efter 90 kalenderdagar på förrättningsorten utges förrättningstillägg till berörd medarbetare enligt samma förutsättningar med 20 procent av traktamentsbeloppet. Rätt till förrättningstillägg för medarbetare upphör därefter enligt reglerna i § 10.

§ 8 Traktamentsersättning

Traktamente inkluderande kost och logi utges med 330 kr per dag då övernattnings skett på förrättningsorten.

Anmärkning

Beträffande traktamente vid påbörjande och avslutande av förrättning se § 12.

§ 9 Tillfällig bostad – fast bostad

Om, vid arbete utanför hemorten, medarbetare eller företag inte kan ordna logi inom en radie av 10 km från arbetsplatsen, jämställs tillfällig bostad med i § 1 omnämnd fast bostad.

§ 10 Tidsbegränsning

Medarbetare äger rätt att uppbära traktamente vid arbete på en och samma förrättningsort under en sammanhängande period av högst två år.

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

Vid ett bestämt projekt som varar längre än en tvåårsperiod ska dock medarbetaren uppbära traktamente tills projektet är slutfört.

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

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

§ 11 Fri kost och logi

Om överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och medarbetare om fri kost respektive när fri logi tillhandahålls enligt förutsättningar som anges i § 5, ska traktamentet reduceras med 55 respektive 35 procent.

§ 12 Påbörjande och avslutande av förrättning

För resor i samband med första inställelse vid och avflyttning från förrättningsorten utges reskostnadsersättning beräknad enligt §§ 1-4. Ersättning utges i dessa fall för faktisk resväg utan begränsning. Ersättning utges dessutom under resdag enligt nedan för den tid, som erfordras för resan, dock högst för så många timmar, som motsvarar den ordinarie arbetstiden för resdagen jämte ytterligare fyra timmar – i förekommande fall minskat med samma dag arbetade timmar.

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

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

§ 13 Restidsersättning för månadsavlönade

- för restid under ordinarie arbetstid utges ersättning med bibehållen lön.

- för restid utanför ordinarie arbetstid utges ersättning per timme med

$$80\% \times \left(\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{veckoarbetstiden} \times 52} \right)$$

Ersättningen får dock inte understiga grundlön.

§ 14 Restidersättning för timavlönade

För restid under ordinarie arbetstid utges utgående lön och utanför ordinarie arbetstid utges ersättning med grundlön.

§ 15 Förrättning under helg, söndag eller fridag

Under pågående förrättning erhåller traktamentsberättigad medarbetare som ersättning för mellanliggande helg, söndag eller fridag ett traktamente per dag, dock högst två traktamenten under en sammanhängande ledighet.

§ 16 Traktamente vid olycksfall och sjukdom

Medarbetaren är berättigad till traktamente även för dag, då han på grund av olycksfall eller sjukdom är oförmögen att arbeta; dock utgår traktamente under högst 30 dagar. Om sjukdomen inte förhindrat hemresa och företaget beordrat hemresa, kan företaget i stället för traktamente utge ersättning för hemresa enligt § 12.

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

Gemensamma bestämmelser

§ 17 Reskostnadsersättning då medarbetare flyttar sin fasta bostad

Då tillsvidareanställd medarbetare flyttar sin fasta bostad bör företaget och medarbetaren träffa skriftlig överenskommelse om försättningsarna för att tillämpa bestämmelserna om reskostnadsersättning enligt §§ 1-4.

Om sådan överenskommelse inte kunnat träffas gäller följande:

Medarbetare, som flyttar sin fasta bostad inom det för medarbetaren i företaget fastställda turordningsområdet, blir berättigad till reskostnadsersättning enligt i §§ 1-4 angivna förutsättningar, med utgångspunkt från nya fasta bostaden, efter slutförandet av det byggprojekt som pågick vid flyttningen och där den anställde arbetar, dock tidigast tre månader efter flyttningen.

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

Om medarbetare, som uppbär reskostnadsersättning enligt §§ 1-4, flyttar sin bostad närmare arbetsplatsen erhåller han det lägre beloppet från och med den dag, då flyttningen skedde.

Vad ovan sagts gäller inte medarbetare för vilken tillfällig bostad fastställts vid nyanställning eller vid varaktig omplacering enligt kap. 6 § 9 anmärkningen a st. 4.

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

§ 18 Traktamente då medarbetare flyttar sin fasta bostad

Om medarbetare, som uppbär traktamente, flyttar sin fasta bostad närmare förrättningsorten och avståndet därvid blir kortare än 70 km enkel färdväg, upphör rätten till traktamente från och med den dag då flyttningen skedde. Därefter utges reskostnadsersättning enligt §§ 1-4.

§ 19 Flyttning av fast bostad – adressändring

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

§ 20 Beräkning av kostnadsersättning

Vid olovlig frånvaro utges ersättningar enligt §§ 1-16 i proportion till den arbetade tiden för den dagen.

§ 21 Resväg

Med resväg avses kortast farbara väg mellan bostad och arbetsplats.

§ 22 Central anläggning

Till medarbetare, vilka anställts så att fast tjänsteställe, t.ex. företagets verkstad eller förråd, utgör den naturliga basen, från vilken medarbetaren beordras till olika företags arbetsplatser, utges inte förmåner enligt §§ 1-25.

För ovannämnda medarbetare, som företar resor direkt mellan bostad och arbetsplats gäller huvudregeln i §§ 1-16.

Anmärkning

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

§ 23 Tillfällig bostad vid anställnings ingående

Vid nyanställning, då medarbetarens fasta bostad ligger utanför överenskommet turordningsområde, eller är så belägen att daglig hemresa inte kan ske, ska – om inte annat överenskommes – företaget och medarbetaren fastställa tillfällig bostad (adress) på den främmande orten. Den tillfälliga bostaden är därefter att betrakta som medarbetarens fasta bostad vid tillämpningen av allmänna bestämmelser i detta kapitel.

Vid arbete på den ort där medarbetaren har sin fasta bostad tillämpas huvudregeln i allmänna bestämmelser i detta kapitel beträffande reskostnadsersättning och traktamente.

Anmärkning

Bestämmelsen gäller inte säsonganställd medarbetare, som varit anställd hos samma företag minst fyra säsonger i följd.

§ 24 Erbjudande av nytt arbete vid driftsinskränkning

Beträffande reskostnadsersättning och traktamente hänvisas till kap. 6 anmärkning till § 9.

§ 25 Underlag för kostnadsersättningar

Medarbetare är skyldig att – som en förutsättning för erhållande av

kostnadsersättningar – på företagets begäran fylla i och underteckna en av företaget tillhandahållen blankett. Om inte annat anges ska sådan blankett jämte erforderliga verifikationer lämnas till företaget för varje löneperiod eller annan fastställd period.

Användande av egen bil i tjänsten

§ 26 Egen bil i tjänsten

Företaget har inte rätt att kräva att anställd medarbetare använder egen bil i tjänsten.

Medarbetare har inte heller rätt att kräva att få använda egen bil i tjänsten.

Om företaget och medarbetaren kommer överens om att medarbetaren ska använda sin egen bil i tjänsten gäller nedanstående.

§ 27 Tillämpningsområde

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

Om medarbetare använder egen bil i tjänsten kan överenskommelse träffas om att bilersättning enligt § 28 ska utges vid första inställelse till och avflyttning från arbetsplats på förrättningsort.

§ 28 Bilersättning

–1 000 mil körning i tjänsten per kalenderår	33 kr/mil
1 001–2000 mils körning i tjänsten per kalenderår	28 kr/mil
2 001– mils körning i tjänsten per kalenderår	26 kr/mil

§ 29 Vägtullar och trängselavgifter

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

KAP. 5 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER

§ 1 Information om arbetsplats

Företag ska på lämpligt sätt informera medarbetare, som ska vara verksamma på arbetsplatsen, om arbetets omfattning, vilka arbeten som ska utföras av sido- och underentreprenörer, löneform, skydds-föreskrifter, arbetstid, raster samt i övrigt sådant som är viktigt att känna till om arbetsplatsen.

§ 2 Besök på arbetsplats

Ombud från Seko äger rätt att besöka arbetsplats. I samband härmed ska där så är möjligt information om besöket lämnas till företaget. Vid sådant besök gäller legitimationsplikt samt att säkerhets- och arbetsmiljöreglerna på arbetsplatsen ska följas.

§ 3 Kontroll och rättelse

Allt arbete ska utföras yrkesmässigt och enligt givna föreskrifter och bestämmelser.

Företaget har rätt att under arbetets gång kontrollera utförandet och påkalla rättelse, där sådan erfordras.

Fel på arbete, som företaget inte kunnat kontrollera vid arbetets utförande, där medarbetaren bevisligen varit vårdslös ska åtgärdas av medarbetaren utan särskild ersättning.

Personligt skydd och arbetskläder

§ 4 Personlig skyddsutrustning och arbetskläder

Företaget tillhandahåller lämpliga arbetskläder och personlig skyddsutrustning för arbetets utförande.

För arbete vid högspänning ska arbetsgivaren tillhandahålla plagg under överdragskläderna i de fall som riskbedömningar visar att det behövs särskilda underkläder.

§ 5 Skyddsskor

Till medarbetare bekostar företaget, om det inte är uppenbart obehövt, ett par skyddsskor med spiktrampskydd och skyddståhatta per tolv månaders period.

Vid arbete där slitage eller skadlig påverkan gör att skyddsskorna inte längre fyller sin funktion som skyddsskor äger medarbetare rätt att i utbyte mot dessa i stället erhålla ett par andra utan kostnad, varvid ny tolv månaders period påbörjas.

Medarbetare har för det fall behov uppkommer av ytterligare skyddsskor men av annan typ rätt att för inköp av sådana av företaget erhålla bidrag med 50% av priset. Företaget har rätt att anvisa inköpsställe.

Med skyddsskor menas skor, kängor och stövlar försedda med spiktrampskydd och skyddståhätta.

Anmärkning till §§ 4-5

Beträffande lämplig personlig skyddsutrustning hänvisas till arbetsmiljölagen och föreskrifter som utfärdats av Arbetsmiljöverket.

§ 6 Fria överdragskläder

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

Med överdragskläder menas hängselbyxa/midjebyxa med blus eller overall.

§ 7 Ersättning för förarkort avsedda att användas i digitala färdskrivare

Arbetsgivaren ersätter medarbetarens kostnad för förarkort, om denna har till arbetsuppgift att framföra fordon utrustat med digital färdskrivare. I de fall förarkort går sönder, tappas bort, stjäls eller förloras på annat sätt är den anställde skyldig att snarast ersätta kortet med ett nytt, på egen bekostnad.

Ersättning för bortkomna eller skadade verktyg och kläder

§ 8 Verktyg och andra hjälpmedel

Företaget ersätter för arbetets utförande erforderliga verktyg och andra hjälpmedel som medarbetaren efter överenskommelse tillhandahållit och som på arbetsplatsen bortkommit respektive skadats vid inbrott utom arbetstid eller genom eldsvåda.

Ersättning sker med anskaffningsvärdet. Företaget har rätt att anvisa inköpsställe.

§ 9 Arbetskläder

Förutsättningarna för att ersättning ska utges är de samma som under § 8 ovan.

Ersättning för arbetskläder – exklusive fria överdragskläder – utges med 85% av anskaffningsvärdet och är maximerad till 400 kronor.

§ 10 Personliga kläder

Ersättning utges för personliga kläder som skadats vid eldsvåda under arbetstiden.

Ersättningsnivån är samma som för arbetskläder.

Anmärkning till §§ 8-10

Medarbetare ska för rätt till ersättning iaktta allmänna aktsamhetskrav.

Övrigt

§ 11 Klimatanläggningar i entreprenadmaskiner

Maskin inom maskingrupperna hjullastare, grävmaskiner (band och hjul), grävlastare, teleskoptruckar och dumprar med maskinvikt över 2 ton, ska vara försedd med klimatanläggning om detta är tekniskt möjligt.

SÄRSKILDA ÖVERENSKOMMELSER

KAP. 6 ANSTÄLLNINGSSKYDD**Inledande bestämmelser, §§ 1–2**

- § 1** Från kapitlets tillämpning undantas
- a) arbetstagare, som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
 - b) arbetstagare, som tillhör arbetsgivarens familj,
 - c) arbetstagare, som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.
 - d) arbetstagare, som är anställda för att genomgå utbildning enligt reglerna i Yrkesutbildningsavtalet.
- § 2** Vid tillämpning av §§ 4, 6, 8, 13, 21, 23, 24 och 38 gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:
- a) 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.
 - b) 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 ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
 - c) Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i a-b, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos samtliga arbetsgivare. Arbetstagare, som fått återanställning enligt § 23, ska anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till besked enligt § 6, och företrädesrätt enligt § 23.

Anmärkning

Arbetstagare, som för beräkning av turordning önskar återropa tidigare anställning inom företag och/eller koncern bör, i samband med anställningsavtalets ingående uppges 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, och 5 a. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i § 32 få domstols förklaring att avtalet ska gälla tillsvidare. Anställningsavtal som gäller tillsvidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägnings-tid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av § 4 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 kap. 4 § 23.

- § 4** Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas
- a) för allmän visstidsanställning,
 - b) för vikariat,
 - c) för säsongarbete och
 - d) när arbetstagaren fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt

mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

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

Anställningsformen säsong får användas först efter det att arbetsgivaren genomfört en förhandling enligt § 27 a p. 5.

Inför varje säsong ska arbetsgivaren sedan genomföra ett samråd enligt § 27 b p. 1 om han avser att säsongsanställa personal.

- § 5** a) Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader; dock att sådan anställning endast ska förekomma vid arbete där anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter prøvotidens 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 § 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 ska 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 ska innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivaren och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

Anmärkning till punkt 1

Med arbetsplats avses företaget eller delar av företagets verksamhetsområde.

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 ska upphöra,
 - c) vid provanställning: provotidens längd.
4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen ska 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.

- 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 ska anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta.

- d) I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands ska 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 ska före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen ska 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, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.
- f) Arbetsgivaren ska 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 ska informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne.

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

Vid beräkning av anställningstiden ska de särskilda bestämmelserna i § 2 st. 1 tillämpas.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta, § § 6–8

- § 6** En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt § 4 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 istället lämnas när anställningen börjar.

Om arbetstagare ska skiljas från sin anställning av annan anledning än arbetsbrist, ska en uppsägningstid enligt § 13 iakttas från arbetsgivarens sida, dock inte längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

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

Anmärkning

För anställd på tidsbegränsad anställning gäller:

- a) Om arbetsgivare och arbetstagare inte träffat annan överenskommelse, avser anställningen allt till yrket hörande arbete inom arbetsplatsen. Arbetsgivaren anger i arbetsplatsinformationen enligt kap. 5 § 1 vilka arbeten som ska 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.

- 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 § 23, som inte kan beredas arbete för nästkommande beläggningssäsong, lämna besked härom minst en månad dessförinnan.

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

Beskedet ska 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 ska 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) ska övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud ska 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 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.

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.

- b) I samband med erbjudande av varaktig omplacering till främmande ort, som är så belägen att daglig hemresa inte kan ske ska – om annat inte överenskommes – arbetsgivare och arbetstagare fastställa tillfällig bostad (adress) på den främmande orten. Den tillfälliga bostaden är där efter att betrakta som arbetstagarens fasta bostad vid tillämpningen av kap. 4.

Kan enighet härvid inte 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 kap. 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 kap. 4 beträffande reskostnadsersättning och traktamente.

- § 10** Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig. I uppsägningsbeskedet ska arbetsgivaren ange vad arbetstagararen ska iaktta för det fall att arbetstagararen vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet ska vidare anges om arbetstagararen har företrädesrätt till återanställning eller inte. Har arbetstagararen företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten ska kunna göras gällande, ska det också anges.
- § 11** Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagararens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagararen begär det.
- § 12** Uppsägningsbeskedet ska lämnas till arbetstagararen personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagararens senast kända adress. Uppsägning anses ske när arbetstagararen får del av uppsägningen. Om arbetstagararen inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagararen semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.
- § 12 a** 1. I samband med att arbetstagararens anställning upphör ska arbetsgivaren, om arbetstagararen så begär, överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.
2. Arbetsgivaren ska, efter anställningens upphörande och om begäran framställts av arbetstagararen, överlämna intyget snarast möjligt, dock senast inom fem veckor från begäran.

Anmärkning:

Överträdelser av denna överenskommelse medför inte skadeståndsansvar för BI:s medlemsföretag förrän åtta veckor passerat från arbetstagararens begäran och under förutsättning att anställningen upphört.

Uppsägningstid

§ 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.

Anmärkning

1. Den dag, då uppsägningen sker, inräknas inte i 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.

Anmärkning

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 inte ingår i ackordslag och inte heller ensam har ackord, får 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 inte 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 ska vara skriftligt. I beskedet om avskedande ska arbetsgivaren ange vad arbetstagaren ska 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 ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

§ 19 Besked om avskedande ska 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 permitteringen, § 20

§ 20 Vid permittering betalar arbetsgivaren permitteringslön för timavlönade enligt kap. 3 § 20 respektive för månadsavlönade kap. 3 § 16. Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på medarbetarens ordinarie arbetstid, varunder han annars skulle ha arbetat.

Anmärkning

1. Arbetstagare har vid anställningsavtalets ingående skyldighet att på arbetsgivarens begäran uppge sin semesterrätt.
2. Vid semesterstängning i samband med huvudsemester (byggsemestern) gäller vid tillämpning av denna paragraf följande för sådan arbetstagare som vid semestertillfället inte 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 inte är förenad med semesterlön eller avstå från sådan ledighet. Besked

behöver inte lämnas innan arbetstagaren har fått veta hur många semesterdagar utan lön han har eller han beräknas få rätt till.

Har arbetstagare inte 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 inte berättigad till ersättning enligt ovanstående § 20.

Har arbetstagaren inom angiven tid meddelat att han vill arbeta, men inte beretts tillfälle till arbete, är arbetstagaren att anse som permitterad för den del av semesterstängningen, för vilken han inte 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 på annat sätt skaffat sig kännedom om dennes önskemål eller har huvudsemestern lagts ut trots att arbetstagaren förklarat 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 Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler:

- a) 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 lokal facklig organisation med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad.

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 anmärkning c till § 6, 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 avvikelse från ovan angivna turordningsregler får träffas enligt § 27 a och anmärkning till § 28.

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 § 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 ska, 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 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. 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.

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 säsongsbetonat 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 säsongsbetonat 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 säsongsanställningen upphör meddela medarbetaren om denne har rätt till Tillsvidareanställning vid säsongsbetonat arbete enligt kap. 24. Om medarbetaren vill utnyttja denna rätt ska han inom en månad från beskedet meddela arbetsgivaren detta.

§ 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.

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

§ 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 eller § 10 st. 2, 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 ska underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning, ska den lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, ska den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla 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 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 säsongarbetets 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 säsongbetonat 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.

Anmärkning

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

- b) Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, ska samråd äga rum.
 1. Ingående av avtal om provanställning, arbetsanhopning 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 avslutas utan att övergå i 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.

- § 28** Innan arbetsgivaren lämnar besked vid minskning av arbetsstyrkan enligt till anmärkning a st. 2 till § 6 samt vid ökning av arbetsstyrkan ska samråd äga rum.

Samråd sker med lokal facklig organisation.

Anmärkning

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

Anmärkning

Parterna anser att reglerna om samråd vid ökning och minskning av arbetsstyrkan i anmärkning 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 ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska 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 ska bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

Anmärkning

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, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock inte, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör inte 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 ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning ska upphöra.

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

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet ska 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 st. 1 ska förklaras gälla tillsvidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska 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, ska 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 ska gälla tillsvidare, ska 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, ska talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Anmärkning

Beträffande tvisters handläggning rörande giltigheten av uppsägning, avskedande samt ogiltigförklaring av tidsbegränsad anställning hänvisas till förhandlingsordningen i kap. 17.

§ 35 Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i lag om anställningsskydd och detta kapitel ska 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, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Anmärkning

Beträffande handläggningen av yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse hänvisas till förhandlingsordningen kap. 17.

- § 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 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 detta kapitel 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 § 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 ska gälla tillsvidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst.

Arbetsgivaren ska 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, ska beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

KAP. 7 AVTALADE TURORDNINGSOMRÅDEN

Nedan angivna turordningsområden ska användas när parterna inte kan komma överens om indelning av flera turordningsområden enligt 6 kap. § 21.

nr	Turordningsområde	Omfattning
1	Stockholm	Stockholm och Lidingö kommuner
2	Solna	Danderyd, Ekerö, Håbo, Järfälla, Norrtälje, Sollentuna, Solna, Sundbyberg, Täby, UpplandsBro, Upplands Väsby, Vallentuna, Vaxholm och Österåker kommuner.
3	Huddinge	Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nacka, Nynäshamn, Salem, Tyresö och Värmdö kommuner.
4	Södertälje	Gnesta, Nykvarn, Strängnäs, Södertälje och Trosa kommuner.
5	Uppsala	Sigtuna, Enköping, Heby, Knivsta, Tierp, Uppsala och Östhammar kommuner.
6	Nyköping	Nyköping och Oxelösund kommuner.
7	Eskilstuna	Eskilstuna, Flen, Katrineholm och Vingåker kommuner.
8	Värnamo	Gnosjö, Värnamo och Gislaved kommuner.
9	Linköping	Kinda, Linköping och Åtvidaberg kommuner.
10	Norrköping	Finspång, Norrköping, Söderköping och Valdemarsvik kommuner.
11	Motala	Boxholm, Mjölby, Ödeshög, Motala och Vadstena kommuner.
12	Jönköping	Habo, Jönköping, Mullsjö och Vaggeryd kommuner.
13	Nässjö	Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö, Vetlanda, Tranås och Ydre kommuner.
14	Ljungby	Ljungby, Markaryd, Osby och Älmhult kommuner.
15	Växjö	Alvesta, Lessebo, Tingsryd, Uppvidinge och Växjö kommuner.
16	Kalmar	Borgholm, Kalmar, Mörbylånga, Torsås, Emmaboda och Nybro kommuner.
17	Västervik	Hultsfred, Vimmerby och Västervik kommuner.
18	Oskarshamn	Högsby, Mönsterås och Oskarshamn kommuner.
19	Gotland	Gotlands kommun.
20	Karlshamn	Karlshamn, Olofström, Bromölla och Sölvesborg kommuner.

nr	Turordningsområde	Omfattning
21	Karlskrona	Karlskrona och Ronneby kommuner.
22	Kristianstad	Hässleholm, Kristianstad och Östra Göinge kommuner.
23	Malmö	Malmö kommun.
24	Lund	Burlöv, Eslöv, Hörby, Höör, Kävlinge, Lomma, Lund och Staffans- torp kommuner.
25	Trelleborg	Sjöbo, Skurup, Svedala, Trelleborg, Vellinge, Simrishamn, Tomelilla och Ystad kommuner.
26	Helsingborg	Bjuv, Båstad, Helsingborg, Höganäs, Klippan, Landskrona, Pers- torp, Svalöv, Åstorp, Ängelholm och Örkelljunga kommuner.
27	Halmstad	Falkenberg, Halmstad, Hylte, Laholm och Varberg kommuner.
28	Göteborg	Göteborg och Öckerö kommuner.
29	Mölnadal	Ale, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölnadal, Partille, Alingsås, Orust, Stenungsund och Tjörn kommuner.
30	Borås	Bollebygd, Mark, Herrljunga, Vårgårda, Borås, Svenljunga, Ulrice- hamn och Tranemo kommuner.
31	Trollhättan	Grästorp, Mellerud, Trollhättan, Vänersborg, Färgelanda, Lysekil, Munkedal, Sotenäs, Uddevalla, Strömstad och Tanum kommuner.
32	Lidköping	Essunga, Götene, Lidköping, Vara och Skara kommuner.
33	Skövde	Falköping, Hjo, Karlsborg, Skövde, Tibro, Tidaholm, Gullspång, Mariestad och Töreboda kommuner.
34	Säffle	Bengtstors, DalsEd, Årjäng, Säffle och Åmål kommuner.
35	Arvika	Eda och Arvika kommuner.
36	Torsby	Kil, Sunne och Torsby kommuner.
37	Karlstad	Grums, Hammarö och Karlstad kommuner.
38	Hagfors	Forshaga, Munkfors och Hagfors kommuner.
39	Karlskoga	Kristinehamn, Filipstad, Degerfors, Karlskoga och Storfors kommuner.
40	Örebro	Askersund, Hallsberg, Kumla, Laxå, Lekeberg och Örebro kommuner.
41	Lindesberg	Lindesberg, Nora, Hällefors och Ljusnarsberg kommuner.
42	Västerås	Hallstahammar, Sala, Surahammar och Västerås kommuner.
43	Köping	Arboga, Kungsör och Köping kommuner.

nr	Turordningsområde	Omfattning
44	Fagersta	Fagersta, Norberg och Skinnskatteberg kommuner.
45	Mora	Vansbro, Malung, Mora, Orsa och Älvdalen kommuner.
46	Falun	Borlänge, Falun, Gagnef, Leksand, Rättvik och Säter kommuner.
47	Avesta	Avesta och Hedemora kommuner.
48	Ludvika	Ludvika och Smedjebacken kommuner.
49	Gävle	Gävle, Ockelbo, Älvkarleby, Hofors och Sandviken kommuner.
50	Bollnäs	Söderhamn, Bollnäs och Ovanåker kommuner.
51	Hudiksvall	Hudiksvall, Nordanstig och Ljusdal kommuner.
52	Härjedalen	Härjedalens kommun.
53	Sundsvall	Härnösand, Sundsvall och Timrå kommuner.
54	Kramfors	Kramfors kommun.
55	Sollefteå	Sollefteå kommun.
56	Örnsköldsvik	Örnsköldsvik kommun.
57	Östersund	Berg, Krokoms, Ragunda, Strömsund, Åre och Östersund kommuner.
58	Ånge	Ånge och Bräcke kommuner.
59	Lycksele	Storuman, Lycksele och Malå kommuner.
60	Vilhelmina	Dorotea, Vilhelmina och Åsele kommuner.
61	Umeå	Bjurholm, Nordmaling, Robertsfors, Umeå, Vindeln och Vännäs kommuner.
62	Skellefteå	Norsjö och Skellefteå kommuner.
63	Arvidsjaur	Sorsele, Arvidsjaur och Arjeplog kommuner.
64	Luleå	Boden, Luleå, Piteå och Älvsbyn kommuner.
65	Kalix	Kalix och Övertorneå kommuner.
66	Haparanda	Övertorneå och Haparanda kommuner.
67	Gällivare	Jokkmokk och Gällivare kommuner.
68	Kiruna	Pajala och Kiruna kommuner.

KAP. 8 INHYRNING AV ARBETSKRAFT VID FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING**Förhandling, överläggning och tvist om inhyrning****§ 1 Förhandling vid inhyrning enligt medbestämmandelagen (MBL)**

Förhandling enligt 38 § MBL ska ske med lokal facklig organisation och ska alltid ske om företaget avser anlita bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet.

I förhandlingen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om företagens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt. Vid inhyrning avseende en längre period än fem veckor har lokal facklig organisation och företag att tillsammans överväga möjligheten att täcka hela eller delar av arbetskraftsbehovet genom återanställning istället för att anlita bemanningsföretag.

§ 2 Överläggning vid inhyrning - lokal förhandling

För det fall parterna inte är överens under § 1 har företaget att inom tre arbetsdagar påkalla lokal förhandling från det att förhandling under § 1 avslutats.

Detta gäller om ett företag avser hyra in arbetskraft genom anlåtande av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än fem veckor, när det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet där inhyrning ska ske, ska företaget uppta överläggning med berörd lokal facklig organisation om inhyrningen enligt nedan.

I överläggningen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Överläggningen ska även omfatta frågan om företagens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt.

Lokal förhandling ska vara genomförd inom fem arbetsdagar från det att påkallandet har skett om parterna inte enats om annat.

§ 3 **Central förhandling och påkallande av skiljenämnds-förande**

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

Central förhandling ska äga rum inom tio arbetsdagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagar-nas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt § 4.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla lokal eller central förhandling alternativt att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen avslutas inom fem veckor från inhyrningens påbörjande utan rättslig påföljd.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid och nämnden finner att inhyrningen strider mot 25 § LAS, kan inhyrning pågå till dess fem arbetsdagar förflutit från beslut i skiljenämnd utan att inhyrningen är att betrakta som kollektivavtalsbrott.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

§ 4 **Om skiljenämnd avseende inhyrning**

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två ledamöter från BI och två ledamöter från Seko. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden ska hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om företagets planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § LAS.

Skiljenämnden behöver inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden ska redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i §§ 2-3 inte iakttas eller om inhyrningen strider mot 25 § LAS.

Eventuellt ekonomiskt och allmänt skadestånd till tidigare anställd för brott mot företrädesrätten enligt 25 § LAS ska hanteras enligt parternas förhandlingsordning i kap. 17.

Om företaget följer skiljenämndens beslut ska parterna verka för att avskriva eventuella rättstvister med grund i 25 § LAS. Kan parterna inte enas om att avskriva tvisten hanteras frågan enligt parternas förhandlingsordning i kap. 17.

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

KAP. 9 AFA-FÖRSÄKRINGAR

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

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension (SAF-LO)
- Omställningsförsäkring (Omställningsskydd och AGB)
- Trygghetsförsäkring (TFA)
- Föräldraförsäkring (SN-LO)

KAP. 10 IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSKRAFT

§ 1 Vid in- och utlåning av arbetskraft gäller följande regler. Arbetsgivaransvaret åligger det företag medarbetaren är anställd hos och arbetsmiljöansvaret åvilar det företag som inlånat medarbetaren. Utlåning får endast ske av medarbetare som lämnar sitt medgivande härtill.

In- och utlåning under högst fem arbetsdagar får ske utan iakttagande av nedanstående regler.

§ 2 Utlåning

- a) Utlåning ska föregås av förhandling med lokal facklig organisation.
- b) Utlåningsperiodens längd får inte överstiga tolv veckor, så vida annat inte överenskommes mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation.
- c) Utlåning får endast ske till arbetsgivare som är bunden av detta avtal, Byggavtalet, Maskinföraravtalet och Entreprenadmaskinavtalet.
- d) Utlånad medarbetare kvarstår i anställningen och bibehåller sin plats i turordningen hos det utlånande företaget.
- e) Utlånad medarbetare är i förekommande fall berättigad till reskostnadsersättning eller traktamente.

§ 3 Inlåning

- a) Inlåning ska föregås av förhandling med lokal facklig organisation.
- b) Inlånad medarbetare får inte vidareutlånas till annat företag.
- c) Uppstår arbetsbrist under inlåningsperioden ska inlånad medarbetare först omfattas av inskränkningen.
- d) Inlåning får endast ske av arbetskraft som är anställd i företag, bundet av detta avtal, Byggavtalet, Maskinföraravtalet eller Entreprenadmaskinavtalet.

- e) Vid tidlön och resultatlön på större enheter än enskilt objekt ska utlånad medarbetare ha tidlön i enighet med reglerna i detta avtal.
- f) Utgående tidlön för utlånad arbetstagare får inte understiga genomsnittslönen för föregående år, med tillägg för av de centrala parterna överenskommen avtalshöjning från den tidpunkt avtalshöjningen utgår. Genomsnittstidlönen för respektive yrkeskategori fastställs mellan de centrala parterna inför varje år, baserat på föregående års genomsnittslön enligt tillgänglig lönestatistik.

Vid ackords- och resultatlön på enskilt objekt ska utlånad medarbetare ha samma lön som övriga arbetstagare i arbetslaget.

Vid in- och utlåning av arbetskraft ska lön betalas av utlånande arbetsgivare.

- g) Lönebestämmelserna tillämpas även vid uthyrning av arbetskraft från företag anslutna till Sveriges Byggindustrier.

§ 4 Arbetstid

Under all tid då medarbetare är utlånad tillämpas de på den aktuella arbetsplatsen gällande arbetstidsbestämmelser. Arbetstiden förläggs i enlighet med vad som gäller för motsvarande yrkesgrupper hos inlånande företag.

I de fall inlånande företags verksamhet genom lag eller kollektivavtal är helt eller delvis undantagen från nattarbetsförbudet är även motsvarande arbetsuppgifter som utföres av de utlånande medarbetarna undantagna.

§ 5 Fastställda genomsnittstidlöner

Fastställda genomsnittslöner för perioden 1 maj 2014 t.o.m. 30 april 2015

	Yrkesgrupp	Månadslön	Kr/tim.
1	Beläggningsarbetare	30 619	175,97
2	Anläggningsarbetare	30 650	176,15
3	Bergarbetare under jord	35 700	205,17
4	Drift och underhållsarbetare	28 630	164,54
5	Maskinförare	29 870	171,67
6	Bilförare	29 376	168,83
7	Banarbetare	28 220	162,18
8	Spårsvetsare	30 500	175,29
9	Elarbetare	29 950	172,13
10	Signalarbetare	29 450	169,25
11	Telearbetare	30 041	172,65
12	KTL-montör (kontaktledningsmontör)	29 937	172,05
13	Förare av spårbunden Maskin	29 784	171,17
14	Trafikvakter (som fyllt 19 år)	24 960	143,45

Fastställda genomsnittslöner för perioden 1 maj 2015 t.o.m. 30 april 2016

	Yrkesgrupp	Månadslön	Kr/tim.
1	Beläggningsarbetare	31 362	180,24
2	Anläggningsarbetare	31 393	180,42
3	Bergarbetare under jord	36 443	209,44
4	Drift och underhållsarbetare	29 373	168,81
5	Maskinförare	30 613	175,94
6	Bilförare	30 082	172,89
7	Banarbetare	28 963	166,45
8	Spårsvetsare	31 243	179,56
9	Elarbetare	30 693	176,40
10	Signalarbetare	30 193	173,52
11	Telearbetare	30 784	176,92
12	KTL-montör (kontaktledningsmontör)	30 680	176,32
13	Förare av spårbunden Maskin	30 527	175,44
14	Trafikvakter (som fyllt 19 år)	25 614	147,21

KAP. 11 SEMESTER**§ 1 Allmänna bestämmelser**

Semester utgår enligt semesterlagen med nedan angivna tillägg och undantag.

§ 2 Semesterledighet

Semester utgår enligt semesterlagen.

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

§ 3 Förläggning av den i 12 § semesterlagen angivna s.k. huvudsemestern

Beträffande förläggning av den i 12 § semesterlagen angivna s.k. huvudsemestern gäller följande:

Företagets primära förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL anses uppfyllt i följande fall:

- a) Om företaget tillmötesgår den enskilde medarbetarens önskemål om semesterförläggning.
- b) Om huvudsemestern utläggs sammanhängande under tiden från och med vecka 25 till och med vecka 32.

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

Beträffande övrig semester ska semesterlagens regler om samråd gälla.

§ 4 Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern

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

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

§ 5 Förläggning av huvudsemester och beräkning av semesterledighet

Medarbetare, som på företagets initiativ får hela eller delar av huvudsemestern förlagd till perioden 1 oktober – 31 mars, har rätt till semestertillägg om 350 kr/kvarvarande semesterdag som förskjuts.

§ 6 Semesterlön och semesterersättning

- a) För månadsavlönade utgörs semesterlönen av den vid semesterledigheten belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg samt med 13% på eventuella övertids- och andra rörliga lönetillägg, i den mån dessa inte redan är inräknade i lönetilläggen enligt kap. 3.
- b) Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 0,8% av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.
- c) Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad.
- d) Vid anställningens upphörande beräknas semesterersättning för månadsavlönade som 4,6% av den aktuella månadslönen per outtagen semesterdag jämte semestertillägg samt med 13% på eventuella övertids- och andra rörliga lönetillägg. Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.
- e) För obetalda semesterdagar görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4,6% av månadslönen.
- f) Om annan sysselsättningsgrad förekommit under intjänandeåret än vid semesteråret, ska den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till andel av full or-

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

- g) Sparade semesterdagar ska uttas i den ordning de sparats.
- h) För tim- och ackordsavlönade gäller att semesterlön och semesterersättning ska utgöra 13% av semesterlöneunderlaget. Semesterlöneunderlaget utgörs av medarbetarens under intjänandeåret förfallna lön under anställningen. I semesterlöneunderlaget ska inte inräknas:
- permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester
 - kostnadsersättningar
 - sjuklön
 - semestertillägg

Härutöver ska semesterlöneunderlaget för varje semesterlönegrundad frånvarotimme ökas med ett belopp motsvarande den genomsnittliga inkomst som utgivits för varje timme i anställningen under intjänandeåret. Semesterlön för sparade semesterdagar beräknas enligt reglerna för semesterlön för ordinarie semester.

Anmärkning

Vid OB-tid ingår OB-ersättningen i underlaget men inte den arbetade timmen.

Vid övertidsarbetet ingår såväl den arbetade timmen som övertidsersättningen i underlaget.

§ 7 Utbetalning av semesterlön och semesterersättning

Semesterlönen utbetalas till medarbetaren i samband med semestern. Detta innebär att semesterlönen utbetalas i samma ordning som ordinarie lön och på ordinarie utbetalningsdagar. Vid utbetalning av semesterlön ska semestertillägget utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Anmärkning 1

I stället för att utbetala semesterersättning i samband med att säsonganställningen upphör, äger arbetsgivaren rätt att efter samråd med företrädesrättsberättigad arbetstagare, träffa lokal överenskommelse i denna fråga.

Anmärkning 2

För månadsavlönade säsonganställda medarbetare gäller att semesterlön och semesterersättning beräknas till 13% av semesterlöneunderlaget, såvida inte administrativa hinder föreligger.

§ 8 Sjukdom m.m. under semesterledighet

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

KAP. 12 PERSONALUTRYMMEN

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

Standard för bodar och vagnar**§ 1 Allmänna krav**

a) Bodar

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

b) Vagnar

- Minst 3,0 kvm per person (toalett inte inräknad)
- Minst 2,4 meter i takhöjd, dock godtas en lägre takhöjd i trailerbundna personalutrymmen (s.k. combivagnar)

c) Matrum

- Bord med axelbredd 80 cm per person (bredd på borden 70 cm)
- Stolar med ryggstöd
- Uppvärmningsanordning för mat (kan vara mikrovågsugn)
- Kylskåp
- Krokar för att hänga upp väska

§ 2 Omklädningsrum

- Minst ett 30 cm brett låsbart skåp och ett 30 cm brett fack/skåp per person för upphängning av arbetskläder.
- Facket och skåpen ska vara minst 50 cm djupa.
- Framför skåp/fack ska finnas en sittbänk med djup 30 cm.

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

§ 3 Tvättrum

- En tvättkran per påbörjat fyrtal personer (i en sexmannabod två tvättkranar).
- Dusch med möjlighet till avskärmning.

§ 4 Personalutrymmen i befintliga lokaler

När personalutrymme anordnas i befintliga lokaler ska motsvarande standard gälla som för bodar. Om detta får till följd att takhöjden blir lägre än 2,4 m godtas detta.

Om avsteg behöver göras i övrigt ska en överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och berörd lokal fackliga organisation.

§ 5 Städning, material mm

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

§ 6 Elektricitet eller gas

Vid arbetsplatser, där bodar och vagnar inte kan anslutas till elnät, förses dessa med gasolanläggningar eller motsvarande för uppvärmning, torkning av kläder, varmvattenberedning och belysning.

§ 7 Toalett

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

§ 8 Stövel- och skotvätt

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

§ 9 Sanktioner

Det är parternas gemensamma uppfattning att skadestånd endast ska kunna aktualiseras i sådana fall där brott mot avtalet kan betraktas som flagrant eller systematiska.

§ 10 Övergångsbestämmelser

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

§ 11 Bodar – övergångsbestämmelser

a) Nyttillverkade bodar

Den nya utrymmes- och inredningsstandarden gäller från 2010-07-01.

b) Befintligt bodbestånd - utrymmesstandard

Den nya utrymmesstandarden gäller från 2010-07-01 och ska vara genomförd senast 2012-12-31. Berörda parter kan ge dispens på pågående projekt.

c) Befintligt bodbestånd - inredningsstandard

Den nya inredningsstandarden gäller från 2010-07-01 och ska vara genomförd senast 2014-12-31. Berörda parter kan ge dispens på pågående projekt.

d) Bodar med takhöjd under 2,4 m

Bodar med takhöjd under 2,4 m är inte tillåtna på byggarbetsplatser efter 2010-12-31. Berörda parter kan ge dispens.

e) Bodetableringar som görs före 2010-12-31 för projekt som fortgår efter 2012-12-31 får dock användas under projekttiden utan hinder av § 11 b och c ovan.

Anmärkning

Generell dispens gäller för bodetableringar på fasta anläggningar där utrymmesstandarden vid normal användning överstiger 8 kvm per person. Om någon av dem som normalt använder bodetableringen skriftligt begär att takhöjden ska vara 2,4 m upphävs dispensen på detta arbetsställe. I sådant fall ska bodetablering med standard enligt punkt b och c ovan vara genomförd inom sex månader.

§ 12 Berörda parter

Berörda parter enligt ovan är arbetsgivare och berörd lokal facklig organisation.

§ 13 Översyn av övergångsbestämmelserna

Det är parternas intention att den nya utrymmes- och inredningsstandarden ska genomföras på ett ekonomiskt försvarbart sätt och i huvudsak med nyttjande av den tillverkningskapacitet som finns i Sverige. Om övergångstiderna visar sig vara för korta ska de centrala parterna justera övergångstiderna efter rådande förhållanden.

§ 14 Vagnar - övergångsbestämmelser

- a) Intentionen med övergångsbestämmelserna är att det ska ske en successiv övergång från nuvarande vagnstandard till den nya utrymmes- och inredningsstandarden.
- b) Den nya utrymmes- och inredningsstandarden gäller från och med 2011-01-01.
- c) I befintligt bestånd ska utrymmes- och inredningsstandard (med undantag för takhöjden, se nedan) vara genomfört 2014-12-31.

Vagnar tillverkade före 2011-01-01 med en takhöjd lägre än angiven standard ska utrangeras senast 18 år efter tillverkningsår. Berörda parter (se ovan) kan ge dispens.

Dusch i vagnar

§ 15 Regler till och med 31 december 2014

Vid kortvariga och rörliga arbeten liksom vid arbetsplatser, där bodar och vagnar inte kan anslutas till vatten- och avloppsnät kan duschanordning uteslutas. En god hygienisk utrustningsstandard bör dock eftersträvas även vid dessa arbeten och arbetsplatser.

§ 16 Regler från och med den 1 januari 2015

Om arbetet är smutsande eller svett drivande ska det finnas tillgång till dusch. Kravet på dusch gäller dock inte om det med hänsyn till omständigheterna inte är rimligt att tillhandahålla en sådan.

Fråga som uppkommer om rimligheten i att tillhandahålla duschmöjlighet, ska i första hand lösas av lokala parter. Innan lokal tvisteförhandling avslutas, ska yttrande inhämtas från centrala parter.

KAP. 13 YRKESUTBILDNINGSAVTAL

Yrkesutbildningsavtalet är föremål för översyn och återfinns därför i särtryck.

KAP. 14 ARBETE I BERGRUM

§ 1 **Bergrumsarbetets huvudgrupper**

Bergrumsarbete indelas i följande huvudgrupper:

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

§ 2 **Definitioner**

a) **Bergarbete**

- borrhning, laddning, sprängning och salvskrotning
- upplastning och uttransport av bergmassor
- skyddsskrotning samt
- bergförstärkningsarbeten.

Med bergförstärkningsarbeten avses:

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

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

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

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

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

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

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

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

Då sådana arbeten utförs som renovering av tidigare färdigställda och i bruk tagna oljelagringsutrymmen där oljan lagrats mot bergväggen samt vattenvägar och svallgallerier i anslutning till kraftstationer gäller dock reglerna för bergarbete.

c) Inrednings- och installationsarbete.

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

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

§ 3 Särskilda bestämmelser för arbete i bergum

- a) Med uttrycket ”i bergum” (underjordsanläggningar i berg) avses den del av en arbetsplats, som ligger innanför berginslagen till ingångar samt under bergytan vid sänken, hiss-, ventilations- och tubschakt. Dock räknas även utsprängning och utlastning av de första salvorna i ingångsorter, sänken, hiss-, ventilations- och tubschakt till arbete i bergum.
- b) Bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt kap. 2 §§ 13-16 samt kompensation för arbetstidsförkortning enligt kap. 3 § 14 gäller för bergarbete.
- c) Bestämmelsen om bergumstillägg enligt kap. 3 § 13 gäller för bergarbete.

Bestämmelsen om bergumstillägg enligt kap. 3 § 13 gäller för kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergum.

Bestämmelsen om bergumstillägg enligt kap. 3 § 13 gäller för inrednings- och installationsarbete.

För underhålls-, service- och ombyggnadsarbeten av inredningar och installationer i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergum enligt § 1 d utges inga tillägg.

- d) För betonggjutarlag gäller för hela laget den arbetstid, som gäller för arbetarna vid gjutstället, även om tillredningen av betongen sker utanför bergummet. – För arbete vid betongstation ovan jord, som levererar betong till flera arbetslag, gäller inte bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt kap. 2 § 13 samt om tillägg för arbetstidsförkortning och bergumstillägg.
- e) För transport av material till och från arbetsplats i bergum med bil, traktor eller liknande fordon gäller inte bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt kap. 2 § 13 samt om tillägg för arbetstidsförkortning och bergumstillägg.

- f) Vid upplastning och uttransport av bergmassor i samband med pågående bergarbete i bergrum enligt huvudgrupp § 1 a gäller den ovan jord tillämpade arbetstiden. För varje arbetstimme förlagd i bergrum utges dock tillägg för arbetstidsförkortning enligt kap. 3 § 14 och bergrumstillägg enligt kap. 3 § 13.

I det fall att arbetstid förlagd i bergrum är lika med fastställd veckoarbetstid i kap. 2 gäller även bestämmelserna om förkortad arbetstid.

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

- g) För arbetare som endast under del av dag deltagar i annat arbete än bergarbete i bergrum, gäller den ovan jord tillämpade arbetstiden. För varje arbetstimme förlagd i bergrum utges dock det bergrumstillägg enligt kap. 3 § 13 som är fastställt för arbetet vid arbetsstället.
- h) För arbetare, som insättes i annat arbetslag, gäller samma arbetstid som för det lag, i vilket han insättes.

KAP. 15 AVTALETS OMFATTNING OCH GILTIGHETSTID

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

- a) Gator och vägar.
- b) Skogsbilvägar.
- c) All form av beläggningsarbeten inklusive isoleringsarbeten.
- d) Trafiklinjemarkering.
- e) Järnvägar, spårvägar och tunnelbanor.
- f) Mark- och ledningsarbeten.
- g) Allt schaktarbete i samband med kabelförläggning.
- h) Krossningsverksamhet och tillverkning av beläggningsmaterial.
- i) Avtalet omfattar även med ovanstående sammanhängande rengörings-, städnings- och andra liknande servicearbeten inklusive vintervägunderhållning, liksom bearbetning av återvinnings- och restprodukter från verksamheten som omfattas av avtalet.
- j) Avtalet omfattar även interna transporter som utförs inom arbetsplatsens område enligt punkterna a – i.

§ 2 Vid företag eller del av företag med blandad verksamhet inom entreprenadmaskinbranschen dvs. verksamhet inom såväl Byggavtalet- som Väg- och Banavtalets tillämpningsområden ska huvudsaklighetsprincipen gälla rörande kollektivavtals tillhörighet. Detta innebär att alla maskin- och bilförare som är sysselsatta inom samma företagsenhet ska vid blandad verksamhet vara bundna av samma kollektivavtal. För bedömningen av avtalstillhörigheten ska företaget och berörd facklig lokal organisation inom Byggnads och Seko vartannat år göra en gemensam genomgång av företagets blandade verksamhet.

- § 3** Alla mark- och ledningsarbeten omfattas av detta avtal med undantag för mark- och ledningsarbeten inom tomtmark, d.v.s. sådant arbete som har ett tidsmässigt samband med ett avgränsat anläggnings- eller husbyggnadsobjekt. Sådant arbete omfattas av Byggavtalet.
- § 4** Om vissa arbetsmoment på ett och samma objekt beräknas understiga 600 timmar ska ett och samma kollektivavtal gälla för allt arbete på ifrågavarande objekt. Detta gäller oavsett om ifrågavarande arbetsmoment faller in under annat kollektivavtal.

§ 5 Avtalets giltighetstid

Avtalsperioden är 24 månader och löper under perioden den 1 maj 2014 till och med den 30 april 2016. Det första avtalsåret är 2014-05-01 – 2015-04-30 och det andra avtalsåret är 2015-05-01 – 2016-04-30.

Det andra avtalsåret kan sägas upp den 31 oktober 2014 med sex månaders uppsägningstid, att upphöra den 30 april 2015.

Om begäran om förhandling icke sker senast två månader före den 30 april 2016 förlängs avtalet med ett år i sänder.

Om begäran av förhandling framställs före den 29 februari 2016 gäller avtalet för tiden efter den 30 april 2016 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

SAMVERKAN OCH MEDBESTÄMMANDE

KAP. 16 SAMVERKAN OCH MEDBESTÄMMANDE I FÖRETAGEN

§ 1 **Former för samverkan och medbestämmande**

Grunden för effektiv samverkan och medbestämmande är öppna och goda kontakter mellan företaget, dess medarbetare och den fackliga organisationen. Detta är en förutsättning för att alla ska känna sig engagerade och delaktiga i verksamheten. Det är viktigt att företaget strävar efter att utveckla och fördjupa olika former av samverkan och medbestämmande. Fördjupande samverkans- och medbestämmandeformer utgår från att den fackliga organisationen inrättar fackklubbar eller motsvarande i företagen.

§ 2 **Personalutveckling**

Företaget ansvarar för och ska aktivt medverka till att medarbetarna ges möjlighet till utveckling i arbetet. Den enskilde medarbetaren ska med hänsyn till personliga förutsättningar aktivt medverka i personalutvecklingsarbetet.

Regelbundna utvecklingssamtal, upprättande och avstämning av utvecklingsplaner för medarbetarna är ett lämpligt förfaringssätt för att klarlägga önskemål och möjligheter till förändrade arbetsuppgifter och ökat ansvarstagande. Därigenom skapas förutsättningar för personlig lönesättning. Utvecklingssamtal kan ske både individuellt och i grupp.

Det är väsentligt att företaget i samverkan med medarbetarna klarlägger behov av och former för kompetensutveckling. Kompetensutveckling är betydelsefull och kan bestå i en överföring av kunskap mellan individ och grupper, mellan erfarna och oerfarna, mellan nyutbildade och de med äldre utbildning. Medlen för sådan överföring kan vara arbetsrotation, fort- och vidareutbildning, informations- och erfarenhetsutbyte.

§ 3 **Utveckling av arbetsorganisationen**

Arbetsorganisationen måste fortlöpande utvecklas för att öka företagets konkurrenskraft och kompetens. Företaget ansvarar för att

frågor om förändring av arbetsorganisationen vid behov upptas till samverkan. Utvecklingen av arbetsorganisationen är nära förknippad med den personalutveckling medarbetaren erhåller. Förändring av arbetsorganisationen mot decentraliserade och målstyrda former skapar också möjligheter att bättre tillvarata medarbetarnas erfarenheter och kunskaper.

Former för samverkan kan exempelvis vara att:

- lagbas, MB-ledamot, skyddsombud eller annan medarbetare, som är eller ska vara verksam på arbetsplatsen, aktivt medverkar i planeringsarbetet,
- medarbetarna ges möjlighet att medverka i planering av det egna arbetet genom att fortlöpande delta i produktionsplanering, samordning och arbetsberedning,
- medarbetarna fortlöpande får information om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar den egna arbetssituationen samt översiktlig information om företaget och dess verksamhet.

§ 4 Arbetsmiljö

Syftet med arbetsmiljöarbetet är att utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön medverka till att minska sjukfrånvaro, arbetsolyckor och arbetsrelaterade förtidspensioneringar genom att arbetsmiljöarbetet inordnas i företagets ordinarie verksamhet. Arbetsmiljöfrågorna bör följaktligen ingå som en naturlig del i den löpande verksamheten, som inkluderar såväl teknik-, personal-, ekonomi- som organisationsfrågor.

Det är således av vikt att samarbetet mellan företaget och dess medarbetare utvecklas och förstärks.

KAP. 17 FÖRHANDLINGSORDNING**Förhandling – Rättstvister****§ 1 Tillämpningsområde**

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

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

Med avtal avses förutom ovan nämnda avtal även övriga överenskommelser av kollektivavtals natur mellan parterna med undantag för kollektivavtal i vilket parterna överenskommit om annan förhandlingsordning.

Denna förhandlingsordning gäller inte vid talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd enligt 67 § MBL.

§ 2 Genomförande av förhandling

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

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

§ 3 Protokoll och justering

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

§ 4 Avslutande av förhandling

Förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

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

Lokal förhandling**§ 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.

Anmärkning

Beträffande medarbetares åtgärder vid yrkande om skadestånd eller annat fordringsanspråk hänvisas till kap. 6 § 35.

§ 6 Lönetvist

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

§ 7 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

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

enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

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

Anmärkning

Beträffande medarbetares åtgärder vid ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande samt förklaring att tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare hänvisas till kap. 6 §§ 30-33.

Central förhandling

§ 8 Allmän rättstvist

Kan enighet inte uppnås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att skriftligen begära central förhandling hos central motpart – med i §§ 9-10 angivna undantag – inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

§ 9 Lönetvist

Vid tvist enligt § 6 ska central förhandling begäras av arbetsgivarparten inom tio arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

§ 10 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist enligt § 7 ska central förhandling begäras inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Arbetsdomstolen

§ 11 Allmän rättstvist

Om part efter lokal och central förhandling vill få tvist prövad av Arbetsdomstolen, ska talan väckas vid domstolen med i §§ 12-14 angivna undantag inom fyra månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Arbetsdomstolen är behörig domstol även för utländska arbetsgivare som bedriver verksamhet tillfälligt i Sverige.

§ 12 Lönetvist

Vid tvist enligt § 9 ska talan väckas av arbetsgivarparten vid Arbetsdomstolen inom tio arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

§ 13 Twist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid twist enligt § 10 ska talan väckas vid Arbetsdomstolen inom två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

§ 14 Twist om semesterersättning m.m.

Uppkommer twist om semesterersättning eller skadestånd rörande semester ska arbetstagarparten väcka talan senast inom två år från utgången av det semesterår då medarbetaren skulle ha erhållit den förmån till vilket anspråket hänför sig.

Preskription**§ 15 Preskriptionstid**

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

§ 16 Preskription

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

Förhandling – MB**§ 17 Lokal förhandling**

Lokal förhandling – mellan företag och lokal facklig organisation – ska påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet som omständigheterna kräver.

§ 18 Central förhandling

Central förhandling sker mellan företag och berört arbetstagarförbund. Önskar lokal facklig organisation påkalla central förhandling ska meddelande lämnas företaget så snart som möjligt och senast fem kalenderdagar efter det lokala förhandlingssammanträdets avslutande. Framställning om central förhandling ska göras skyndsamt och senast inom 15 kalenderdagar efter det lokala förhandlingssammanträdets avslutande.

Central förhandling ska upptas skyndsamt.

KAP. 18 ARBETSPLATSANMÄLAN

- § 1** Det åligger företaget att skriftligen anmäla ny arbetsplats. Företag som är medlem i Sveriges Byggindustrier insänder anmälan till Sveriges Byggindustriers lokalkontor, vilken vidarebefordrar anmälan till Sekos lokala fackliga organisation.
- § 2** Genom Sveriges Byggindustriers lokalkontors försorg sänds arbetsplatsanmälan till såväl Byggnads som Seko:s lokala fackliga organisation. På arbetsplatsanmälan anges förekommande trädgårdsanläggningsarbeten och uppgift om arbetets omfattning.

**KAP. 19 FACKLIG FÖRTROENDEMANS STÄLLNING PÅ
ARBETSPLATSEN (FMÖ)****Tillämpning av lagen om facklig förtroendemanns
ställning på arbetsplatsen (FMÖ)****§ 1 Facklig förtroendeman verksam hos huvudentreprenör –
1 § st. 2 FML**

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

§ 2 Begreppet ”arbetsplatsen” – 1 § st. 2 FML

I företag, vars verksamhet kännetecknas av många kortvariga arbetsplatser, bör överenskommelse om innebörden av begreppet ”arbetsplatsen” träffas mellan företaget och lokal facklig organisation. Härvid bör främst överenskomna turordningsområden enligt kap. 6 vara vägledande, om inte annat föranleds av företagets organisatoriska uppbyggnad.

§ 3 Tillgång till utrymme m.m. – 3 § FML

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

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

**Ledighetens omfattning, förläggning och ersättning
för det fackliga uppdraget – 6 och 7 §§ FML****§ 4 Normtid för löpande fackliga uppgifter**

För löpande fackliga uppgifter gäller nedan angivna normtid per vecka, beroende på antalet hos företaget anställda medarbetare på

arbetsplatsen, om annan överenskommelse inte träffas.

Antal medarbetare	Normtid	Antal medarbetare	Normtid
5– 10	1,0 timme	41– 50	4,0 timmar
11– 20	2,0 timmar	51– 75	4,5 timmar
21– 30	2,5 timmar	76–100	5,5 timmar
31– 40	3,0 timmar		

Vid mindre och större arbetsplatser, liksom vid arbetsplatser av stor geografisk utsträckning (oberoende av antalet anställda) förutsätts att överenskommelse träffas.

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

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

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

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

Vill facklig förtroendeman förlägga viss del av det löpande fackliga arbetet utom ordinarie arbetstid, ska omfattningen härav anmälas till företaget. Sådan tid avräknas från normtiden och ersätts utan övertidstillägg enligt § 7 2 och 3 st. Träffas överenskommelse om sådan förläggning på uttrycklig begäran av företaget, utges övertidstillägg.

§ 5 Annan ledighet

Omfattningen och förläggningen av annan ledighet än som avses i § 4 ovan bestäms efter överenskommelse mellan företaget och den facklige förtroendemannen eller – vid bristande enighet – efter överläggningar mellan företaget och lokal facklig organisation.

§ 6 Om deltagande i fackliga kurser

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

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

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

§ 7 Ersättning enligt FML för facklig förtroendeman

För ersättningsgrundande tid enligt FML utges ersättning enligt följande.

Medarbetare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt samtidigt som ackordet regleras.

Medarbetare, som inte ingår i ackordslag och inte heller ensam har ackord, åtnjuter utgående lön enligt för honom gällande regler.

Ersättning för facklig förtroendeman för tid, som avser ackordsförhandling och förberedelse för denna, ska om den facklige förtroendemannen är medlem i berört ackordslag, inräknas i ackordsöverenskommelsen och ersättas som ackordstid. Tidsåtgången för detta arbete ska dock specificeras på ackordsöverenskommelsen.

Deltar facklig förtroendeman i ackordsförhandling eller förberedelse för sådan, bestäms ersättningen enligt andra och tredje stycken ovan.

§ 8 Restid och reskostnader

Har företaget och förtroendemannen överenskommit, att den facklige förtroendemannen ska företa resa på grund av sådant fackligt arbete, som enligt FML berättigar till betald ledighet, ersätts för-lorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid enligt § 7 2 och 3 st. ovan samt faktisk reskostnad. Därvid kan för resa med egen bil överenskommelse träffas enligt rekommendation i kap. 4 §§ 26-29.

§ 9 Anställningens upphörande m.m. – 5 och 8 §§ FML

Då fråga uppkommer om att den facklige förtroendemannens an-ställning ska upphöra efter uppsägning eller underrättelse från fö-retagets sida, ska företaget skriftligen upplysa lokal facklig organi-sation om detta. Sådant upplysning behöver dock inte lämnas vid underrättelse inom 8 veckor före avtalat arbetes beräknade slutfö-rande om avsteg inte görs från turordning enligt kap. 6 § 21 såvitt avser förtroendemannen.

Företaget ska även lämna skriftlig upplysning till lokal facklig or-ganisation om fråga uppkommer om ändring av facklig förtroende-mans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, såvida inte änd-ringen utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete.

Därest lokal facklig organisation önskar påkalla förhandling i frågan, ska begäran härom framställas inom en vecka efter det att upplys-ning enligt föregående stycken lämnats till lokal facklig organisation.

I övrigt ska frågor rörande anställnings upphörande handläggas en-ligt reglerna i kap. 6.

§ 10 Tolkningsföreträde – 9 § FML

Tolkningsföreträde enligt 9 § första stycket FML ska tillkomma av-talsslutande parts centrala organisation eller efter dess beslut i visst fall dess lokala fackliga organisation.

Anmärkning

Då avtalsslutande parts centrala organisation i visst fall beslutat de-legera tolkningsföreträde till lokal facklig organisation, ska skrift-ligt meddelande om detta tillställas Sveriges Byggingustrier.

KAP. 20 MEDBESTÄMMANDEÖVERENSKOMMELSER**Företagsanpassad Medbestämmandeorganisation**

Regler rörande lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 § MBL vid tillämpning av samma lags 11, 12, 19 och 21 §§. Gällande förhandlingsordning se kap. 17.

Tillämpningen av överenskommelsen ska ske på sådant sätt att den möjliggör en smidig och snabb hantering av medbestämmandet i företag.

Allmänna bestämmelser**§ 1 Avtal om företagsanpassad organisation**

Mellan Seko, BI och Riksföretag ska särskilt avtal om företagsanpassad MB-organisation träffas. Sådant avtal kompletterar reglerna i detta avtal och får innehålla regler som avviker från dessa bestämmelser.

Motsvarande avtal bör träffas mellan Regionalt respektive Lokalt företag och lokal facklig organisation.

§ 2 Informations- och förhandlingsskyldighet

Företaget fullgör sin informations- och förhandlingsskyldighet gentemot medbestämmandegrupp (nedan nämnd MB-grupp) eller kontaktombud.

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

Anmärkning

- I fråga som enbart rör visst förbundsområde sker förhandling och information enbart med berört förbunds MB-grupps ledamöter eller i förekommande fall kontaktombud.
- Om företagets organisation, struktur eller liknande ändras, ska förhandling upptas för att göra nödvändiga anpassningar till den nya organisationen.

- MB-grupp/kontaktombud äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 §§ MBL och således inte rörande rättstvister. Utanför MB-grupps behörighetsområde faller även handläggningen av 38 § MBL och tillämpningsregler.

§ 3 Utseende av ledamot

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

§ 4 Ledamot - facklig förtroendeman

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

Anmärkning

- Detta innebär ingen inskränkning för arbetstagarorganisation att utse sådan ledamot till facklig förtroendeman för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen.
- De fackliga organisationerna ska skriftligen meddela företagen enligt särskild förteckning, vilka som utsetts att ingå i MB-grupp eller till kontaktombud. Motsvarande meddelande ska lämnas till företaget, om facklig organisation beslutat att ledamots eller kontaktombuds förordnande ska upphöra.
- I samband med anmälan till företaget ska facklig organisation även ange sådan facklig utbildning, som ledamot eller kontaktombud redan genomgått inom medbestämmandeområdet och likaledes tidigare genomgången utbildning för facklig förtroendeman.

§ 5 Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud

Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud regleras enligt förtroendemannaöverenskommelsen (FMÖ) och förtroendemannalagen (FML).

§ 6 Mandattid

Mandattiden som ledamot i MB-grupp eller kontaktombud gäller tills vidare, om inte berörd facklig organisation fattar annat beslut.

Förordnandet gäller dock längst till dess anställning upphör eller ledamot förflyttas utanför MB-gruppens/kontaktombudets behörighetsområde.

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

Om säsongsanställd ledamot på Väg- och Banavtalets område ingår i MB-grupp träffas särskild överenskommelse om vad som ska gälla mellan säsongerna. Motsvarande gäller beträffande kontaktombud.

§ 7 Förhandlingsbiträde

Varje MB-grupp eller kontaktombud äger rätt att vid behov adjungera facklig funktionär och - efter överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp - ledamot från annan MB-grupp eller, om särskilda skäl föreligger, annan anställd att delta vid förhandling.

§ 8 Styrelserepresentanter

Av Svenska Byggnadsarbetareförbundet respektive Seko utsedd ledamot och suppleant i företags styrelse äger rätt att delta vid MB-grupps erhållande av primär information på företagsnivå.

§ 9 Dotterbolag

- a) I dotterbolag som inte regleras enligt punkten b, tillämpas denna överenskommelse för varje bolag för sig.
- b) I dotterbolag, som är organiserade under region, förvaltning eller liknande t.ex. som avdelning, arbetschefs- och platschefsenhet och som enbart bedriver verksamhet inom detta avtals tillämpningsområden, gäller följande:

Ledamöter i MB-grupp på företagsnivå i dotterbolag utses efter överenskommelse mellan bolaget och berörd lokal facklig organisation. Antalet ledamöter och övriga regler rörande MB-gruppens rättigheter och skyldigheter regleras i enlighet med

bestämmelserna i denna överenskommelse.

- c) I det fall dotterbolag enligt a) ovan inte är representerat i MB-grupp på företagsnivå i moderbolaget eller enligt b) ovan i MB-grupp på regional nivå och MB-fråga särskilt berör dotterbolaget ska MB-ledamot från detta bolag alltid kallas att delta och ingå i den MB-grupp, som arbetsgivaren har att fullgöra sina skyldigheter gentemot.

§ 10 Facklig information på betald tid

Facklig medlem har rätt att på betald tid högst fem timmar per år delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten vid företaget.

Den närmare tillämpningen av denna bestämmelse ska överenskommas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation. Det ska beaktas att möte förläggs så att det medför minsta möjliga störningar för produktionen eller arbetets behöriga gång. I normalfallet förläggs mötet utanför ordinarie arbetstid, varvid övertidsersättning utges. Efter lokal överenskommelse kan mötet förläggas på ordinarie arbetstid. Då ska i den betalda tiden inräknas tid som åtgår för förflyttningen till och från mötet.

Det ankommer på de lokala parterna att överenskomma om formerna för redovisning av vilka som äger rätt till ersättning.

Med ”betald tid” avses följande:

- a) Arbetstagare, som har månadslön eller tidlön, får individuell ersättning enligt för denne gällande regler.
- b) Beträffande rätten till övertidsersättning gäller reglerna för vederbörande arbetstagare enligt för denne tillämpliga regler.
- c) Restid utanför ordinarie arbetstid berättigar inte till särskild ersättning.
- d) Ersättningen för närvaro vid informationen är en ren betalningsregel. Tiden, som är semesterlönegrundande, är inte att anse som arbetad tid i arbetstidslagens respektive arbetstidsavtalets mening.

Lokalt företag

§ 11 Definition

Med lokalt företag avses företag med en enhet, från vilken företagets hela verksamhet administreras.

Informations- och förhandlingsskyldighet

§ 12 Företagsnivå

MB-grupp består av följande antal ledamöter, beräknat efter antalet anställda arbetare inom berört förbundsområde.

Antal arbetare	Ledamöter	Suppleanter
50 -	3	3
49 - 25	3	2
24 - 12	2	1

I företag med färre än tolv arbetare anställda äger lokal facklig organisation rätt att utse kontaktombud, som har att utöva medbestämmandet enligt de befogenheter lokal facklig organisation fastställt i varje särskilt fall. Kontaktombudets befogenheter ska skriftligen meddelas företaget.

Anmärkning

För förhandling om MB-fråga, som rör både Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Seko, ska dessa bland respektive förbunds MB-ledamöter utse en MB-grupp om högst tre ledamöter.

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

§ 13 Arbetsplatsnivå

På arbetsplats, som beräknas omfatta mer än tjugo anställda i företaget inom respektive avtalsområde utses en MB-grupp, bestående av högst tre ledamöter. Sådan MB-grupp ska endast handlägga medbestämmandefrågor (MB-frågor), som rör dels ifrågavarande arbetsplats, dels i förekommande fall mindre arbetsplatser med direkt anknytning till den större arbetsplatsen.

Anmärkning

I lokalt företag ska förekommande MB-frågor handläggas på företagsnivå; dock med undantag för MB-fråga som direkt berör arbetsplats enligt § 13 och som ska behandlas på denna.

MB-grupp ska utses så att varje yrkesgrupp i företaget i görligaste mån blir representerad. Ledamot i MB-grupp utses bland de anställda i företaget av lokal facklig organisation på den ort företaget har sitt säte.

På arbetsplatsnivå kan primär information lämnas i samband med planeringsträffar eller dylikt.

Anmärkning

Om berörd MB-grupp eller kontaktombud saknas ska förhandling ske gentemot respektive förbunds lokala fackliga organisation. Information enligt 19 § MBL kan i sådant fall ske, om företaget så önskar, till facklig förtroendemän, varvid för denne i sådant fall gäller motsvarande regler som för ledamot i MB-grupp/kontaktombud (se §§ 4 – 5 ovan).

§ 14 Information

Om annat inte överenskommes lämnas primär information till MB-grupp på företagsnivå vid ett tillfälle per år, som bör läggas i anslutning till företagets bokslut.

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

Riksföretag**§ 15 Definition**

Med riksföretag avses företag, som har en uppbyggd regional organisation (distrikt, förvaltningar eller liknande).

Informations- och förhandlingsskyldighet**§ 16 Företags- och regional nivå**

Om annat inte överenskommes, ska ledamöter och suppleanter i

MB-grupp på företagsnivå utses så att varje region blir representerad.

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

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

Består MB-grupp enligt denna paragraf av mer än tre ledamöter utses bland dessa en MB-grupp om högst tre ledamöter för förhandling.

Antalet ledamöter för respektive förbund i MB-grupp på företags- och regional nivå, fastställs i det särskilda avtal, som varje riksföretag ska träffa.

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

§ 17 Arbetsplatsnivå

- a) På arbetsplats, som beräknas omfatta mer än tjugo anställda i företaget inom respektive avtalsområde utses en MB-grupp, bestående av högst tre ledamöter. Sådan MB-grupp ska endast handlägga medbestämmandefrågor (MB-frågor), som rör dels ifrågavarande arbetsplats, dels i förekommande fall mindre arbetsplatser med direkt anknytning till den större arbetsplatsen.
- b) På arbetsplats med färre än tjugo anställda inom respektive avtalsområde kan företaget och berörd lokal facklig organisation träffa överenskommelse om inrättande av MB-grupp om högst tre ledamöter.
- c) Vid andra arbetsplatser, som inte regleras i a) ovan samt i de fall verksamhetens karaktär så kräver, såsom t.ex. vid beläggningsarbeten och reparationsarbeten, träffas överenskommelse om ett vidsträcktare arbetsplatsbegrepp. MB-grupp inrättas i dessa fall inom t.ex. turordningsområde, arbetschefsområde eller produktionsenhet, om inte annat motiveras av företagets organisatoriska uppbyggnad. Sådan MB-grupp ska bestå av högst tre ledamöter.

- d) MB-grupp ska utses så att varje yrkesgrupp i företaget i görligaste mån blir representerad. Ledamot i MB-grupp utses bland de anställda i företaget av lokal facklig organisation på arbetsorten.
- e) På arbetsplatsnivå kan primär information lämnas i samband med planeringsträffar eller dylikt.

§ 18 Behörighetsområde

a) Arbetsplatsnivå

MB-frågor, som direkt berör respektive arbetsplats eller annan överenskommen produktionsenhet eller område.

b) Regional nivå

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

c) Företagsnivå

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

§ 19 Information

Om annat inte överenskommits lämnas primär information till MB-grupp på företagsnivå och regional nivå vid två fasta tillfällen per år, varav ett lägges i anslutning till företagets bokslut.

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

§ 20 Fackligt kontaktarbete

Ledamöter i MB-grupper på regional nivå äger i samband med de fasta informationstillfällena enligt § 15 rätt att för internt fackligt kontaktarbete disponera lägst två och högst fyra timmar per gång med bibehållen lön enligt vad som fastställs i det särskilda avtalet.

Ledamöter i MB-grupp på företagsnivå äger på motsvarande sätt disponera lägst fyra och högst åtta timmar per gång.

§ 21 Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp på företags- och regional nivå

Utöver vad som anges rörande ledighet och ersättning till ledamot på arbetsplatsnivå enligt § 5 ovan gäller följande.

Reskostnad och ersättning för erforderliga utlägg utgår vid sammanträffande med representanter för företaget vid information och förhandling. Ledamot har härutöver rätt till reskostnad och ersättning för erforderliga utlägg om företaget och ledamoten överenskommit att ledamoten behöver företaga resa för fullgörande av sitt uppdrag. Reskostnad och ersättning för utlägg utgår enligt vid varje tidpunkt i företaget gällande regler.

Företaget äger rätt att överenskomma med varje enskild ledamot om färdstätt, resväg och restid. Härvid ska beaktas att ledamot erhåller möjlighet till nattvila.

Restid utanför ordinarie arbetstid berättigar inte till särskild ersättning.

Regionalt företag**§ 22 Definition**

Med regionalt företag avses företag med mer än en självständig enhet och som inte är att betrakta som riksföretag.

Med självständig enhet avses enhet inom företaget som har en administrativ och resultatmässig självständighet samt eget personalansvar.

§ 23 Informations- och förhandlingsskyldighet**a) Företagsnivå**

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

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

Anmärkning

- Består MB-grupp enligt denna paragraf av mer än tre ledamöter utses bland dessa en MB-grupp om högst tre ledamöter för förhandling.
- Antal ledamöter för respektive fackförbund i MB-grupp på företagsnivå, fastställs i det särskilda avtal, som varje regionalt företag ska träffa.

b) Arbetsplatsnivå

På arbetsplatsnivå gäller samma bestämmelser som för riksföretag, se under § 16.

§ 24 Övriga bestämmelser

Övriga bestämmelser i överenskommelsen ska tillämpas på sätt som fastställs i det särskilda avtalet. Främst ska företagets storlek, verksamhetsområde och organisation vara vägledande.

KAP. 21 ÖVERENSKOMMELSE OM LÖNEBILDNING I FÖRETAGEN**§ 1 Grundläggande principer för lönebildning i företagen**

Lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäkts-skapande process och stimulera till ökade insatser och arbetsglädje.

Lönen bestäms med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbets-uppgifter och medarbetarens sätt att uppfylla dessa i förhållande till företagets produktion, mål och verksamhetsinriktning.

Yrkesskicklighet, branscherfarenhet och kompetens, initiativför-måga, idériakedom, innovationskraft och samarbetsförmåga inom arbetsgruppen samt ekonomiskt och personligt ansvar är betydelsefulla bedömningsgrunder vid den personliga lönesättningen. Till grund för bedömningen kan också gälla tid i yrke, bransch eller i företaget. Lönesättningen måste utformas så att den accepteras och uppfattas som rättvis av medarbetarna. Löneprinciperna får inte strida mot principerna i diskrimineringslagen.

För att skapa dessa förutsättningar för lönebildningen ska företagen arbeta med en positiv syn på personalutveckling och skapa förut-sättningar för en utvecklande arbetsorganisation som ger utrymme för ökat ansvar och större befogenheter. Den enskilde medarbetaren ska med hänsyn till personliga förutsättningar aktivt medverka i personalutvecklingsarbetet.

§ 2 Lönesättning

En översyn av varje medarbetares utgående lön ska göras med utgångspunkt från riktlinjerna i § 1. Översynen ska ske snarast möjligt och i enlighet med den avtalsuppgörelse som träffats mellan de centrala parterna.

Lönen kan utges som tidlön, ackord eller resultatlön.

Utgående lön får inte underskrida grundlön i detta avtal.

De lokala parterna har ansvaret för lönebildningen. De ska genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd medverka till en väl av-vägd lönebildning.

Principerna för lönebildningen enligt denna överenskommelse förutsätter att de lokala parterna gör en gemensam genomgång av avtalets intentioner och tillämpning på företaget och blir överens härom.

De centrala parternas (Sveriges Byggindustrier respektive Seko) uppgift är att ge stöd och råd vad gäller principerna för lönebildningen.

§ 3 **Former för lönesystem**

Lönesystemet ska tillvarata den enskilde medarbetarens utveckling i arbetet och möjliggöra en arbetsorganisation med ökat ansvar och större befogenheter.

En medarbetares lön kan byggas upp med hjälp av olika lönekomponenter som tar hänsyn till arbetsuppgifternas svårighetsgrad och innehåll, yrkesskicklighet etc.

Grundlön är lägsta lön enligt detta avtal som medarbetaren alltid är garanterad. Grundlönenivån för respektive yrkeskategori framgår av kap. 3 §§ 4-8.

Lönesystemet kan bestå av följande komponenter som sammantagna inte får understiga medarbetarens garanterade grundlön.

- **Yrkeslön**

Yrkeslön baseras på arbetsuppgifternas svårighetsgrad och innehåll i förhållande till företagets produktions- och verksamhetsinriktning. Denna lönedel förändras genom personlig utveckling och ökat ansvar i verksamheten.

- **Personlig lönedel**

Personlig lönedel (utöver yrkeslönen) utgår ifrån den enskilde medarbetarens förmåga och skicklighet att utföra sina arbetsuppgifter. Till grund för bedömningen gäller vad som anges under § 1.

- **Resultatlönedel**

Resultatlönedel kan baseras på hela eller delar av företagets resultat.

- **Ackordslönedel**

Löneformen kan också innehålla ackord. Löneformerna jämte övriga lönebestämmelser kommenteras närmare under kap. 3 §§ 37 -38.

Förhandlingsordning – Intressetvister

§ 4 Företaget ska förhandla om löner enligt denna överenskommelse och överlämna löneförslag i den ordning som de lokala parterna överenskommer.

Vid oenighet bör organisationerna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan den lokala förhandlingen avslutas.

Framställan om central förhandling ska göras skyndsamt och senast inom 15 kalenderdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

§ 5 Om parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska i så fall ske senast inom 15 kalenderdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefrågor som uppkommit inom ramen för detta avtal, såvida annat inte överenskommes.

Part, som inte iakttar de tidsfrister som anges ovan, förlorar rätten att föra frågan vidare och företaget äger rätt att fastställa lönerna.

Anmärkning

Central arbetsgivarpart vid löneförhandling är Sveriges Byggindustriers lokalkontor på orten.

§ 6 Nämnden för lönefrågor

Lönenämnden består av fyra ledamöter. Sveriges Byggindustrier och Seko utser två ledamöter vardera. Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

KAP. 22 ARBETSMILJÖ

§ 1 **Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning**

Byggindustrins företag har många gemensamma arbetsmiljöfrågor beroende på bland annat produktionsteknik, arbetsorganisation och skiftande arbetsplatser. Olika yrkesgrupper samt flera företag är ofta verksamma på arbetsplatserna, vilket leder till samordningsproblem. Teknisk utveckling inom byggindustrin med nya maskiner, ny utrustning, nya metoder, nya material och nya konstruktioner innebär ständigt nya arbetsmiljöförutsättningar.

Parternas gemensamma syfte med detta avtal är att, utifrån en helhetsyn på arbetsmiljön, medverka till att minska sjukfrånvaron, arbetsolyckor, arbetssjukdomsfall och arbetsrelaterade sjukersättningar genom en tydlig integrering av arbetsmiljöfrågorna i företagets produktion.

Ansvaret för att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i det enskilda företaget åvilar företaget enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Parterna är genom detta avtal överens om att samarbetet i företagen mellan företaget och de anställda ska utvecklas och stärkas.

§ 2 **Samverkan mellan förbundsparterna – Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd (BCA)**

Arbetsmiljörådets huvuduppgifter är att handlägga arbetsmiljöfrågor av branschgemensam övergripande natur angiven i särskild överenskommelse mellan parterna.

Ett centralt Arbetsmiljöråd ska utgöra samråds- och samarbetsorgan i arbetsmiljöfrågor mellan Sveriges Byggindustrier och Seko. I Arbetsmiljörådet ingår två representanter för Sveriges Byggindustrier och två representanter för Seko. Beslut ska tas i enighet.

Arbetsmiljörådets uppgift är att inom arbetsmiljöområdet

- utgöra ett beredningsorgan vid förslag till avtalsändringar
- ta ställning i partsgemensamma angelägenheter

- behandla utbildningsfrågor
 1. fastställa utbildningsplaner
 2. söka samsyn på lämpligt utbildningsmaterial
- upprätta förslag till partsgemensamma informationsinsatser
- upprätta förslag till utredningar (till exempel uppföljning av effekter av arbetsmiljöavtalet eller forskningsinsatser, kartläggningar m.m. av arbetsmiljöproblem)
- ta ställning till inhämtande av resultat av hälsoundersökningar att användas för forskningsinsatser, kartläggningar m.m. av arbetsmiljöproblem.

Arbetsmiljörådet ska också kunna lämna partsgemensamma mer generella rekommendationer om lämpligt innehåll i företagshälsovård för företag tillhörande byggindustrin.

§ 3 Samverkan i företagen

Behov av arbetsmiljö- och rehabiliteringsverksamhet skiftar mellan företagen beroende på storlek, slag av verksamhet och organisation.

Det övergripande ansvaret för arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor ligger på företagsledningsnivå. Utgångspunkt för samverkan är den lokala fackliga organisationen i företaget.

Detta kapitel ska handläggas i enlighet med de regler om lokal facklig organisation som gäller i respektive företag.

Företaget fullgör sina skyldigheter enligt detta kapitel gentemot MB-ledamot på skilda nivåer enligt följande.

• RIKSFÖRETAG/REGIONALT FÖRETAG

– Koncernnivå/företagsnivå

Arbetsmiljöfrågor av koncern-/företagsövergripande karaktär

– Arbetsplatsnivå

Arbetsmiljöfrågor som direkt berör överenskommen enhet eller område såsom handlingsplaner

Anmärkning

Med arbetsplatsnivå avses exempelvis arbetschefsområde, turordningsområde eller produktionsenhet. På enskild arbetsplats handläggs arbetsmiljöfrågorna i enlighet med vad som anges i arbetsmiljölagens 6 kap.

• LOKALT FÖRETAG

– Företagsnivå

Arbetsmiljöfrågor av företagsövergripande karaktär

I § 3 avses den samverkan som ska ske i övergripande arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Denna samverkan enligt 4 § i föreskriften (AFS 2001:1) fullgörs, i företag som saknar MB-grupp, i samarbete direkt med de anställda.

Anmärkning

På enskild arbetsplats handläggs arbetsmiljöfrågorna i enlighet med vad som anges i arbetsmiljölagens 6 kap. Seko ska underrätta företaget om den representant som ska handlägga arbetsmiljöfrågor. Företaget ska även informera vem som ska vara företagets kontaktperson gentemot lokal facklig organisation.

§ 4 Företagshälsovård

Företagshälsovården ska bygga på en helhetssyn av arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetslivsrehabilitering. Företagshälsovården ska i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Företagshälsovården ska vara efterfrågestyrd.

Företag ska teckna avtal med en företagshälsa eller ha inbyggd företagshälsovård där regelbundna hälso- och arbetsmiljöundersökningar för personal inklusive individuell åtgärdsplan ingår minst en gång vart tredje år. För nyanställda bör en hälsoundersökning genomföras inom sex månader från anställningens början om inte en hälsoundersökning har förevarit inom en treårsperiod. Återföring till företaget av resultat från hälsoundersökningarna och eventuella åtgärdsförslag ska ingå.

Med företagshälsovård menas:

- att verksamheten bedrivs inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering
- att företagshälsan är en oberoende och efterfrågestyrd resurs
- att erbjuda kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, produktivitet, hälsa och ekonomi
- att med en helhetssyn aktivt medverka vid genomförande av åtgärder som främjar hälsoprofilen.

Med inbyggd företagshälsovård menas en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering som finns organiserad i företaget. Ett avtal med en företagshälsa kan utgöra ett komplement till en delvis inbyggd företagshälsovård.

I begreppen hälso- och arbetsmiljöundersökningar innefattas till exempel upprättande av hälsoprofil med konditionstest. Med hälsoundersökning i ovanstående bestämmelser avses också sådan hälsoundersökning som skett inför en anställning innan anställningsavtal ingåtts.

För sådana forskningsinsatser, kartläggningar m.m. som de centrala parterna beslutat om, förutsätts att det centrala Arbetsmiljörådet får möjlighet att ta del av resultat från hälsoundersökningar m.m.

I begreppet personal innefattas också tillsvidareanställd med säsongbetonat arbete och säsonganställd med företrädesrätt.

Utbildning

§ 5 Grundutbildning

Grundutbildning är avsedd för personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer. All sådan personal är berättigad att genomgå sådan grundutbildning.

Utbildningen har till syfte att ge deltagarna kompetens att initiera och genomföra förbättringsåtgärder inom arbetsmiljöområdet.

Utbildningens innehåll och omfattning fastställs av det centrala Arbetsmiljörådet.

§ 6 Utbildningsplan

Grundutbildning ska genomföras enligt en fyraårig utbildningsplan.

Efter slutförd grundutbildning har skyddsombud rätt att delta i årligen återkommande skyddsombudsdag. Under skyddsombudsdagen får två timmar disponeras för internt fackligt arbetsmiljöarbete.

§ 7 Påbyggnadsutbildning

Påbyggnadsutbildning är avsedd i första hand för ovan nämnda personal och ska ge speciell kompetens inom arbetsmiljöområdet. Utbildningen ska vara behovsprövad och ha till syfte att skapa förutsättningar för den enskilde medarbetaren att möta de arbetsmiljökrav som gäller för befattningen.

I påbyggnadsutbildningen ingår också särskild utbildning i rehabiliteringsfrågor avsedd för personal som handlägger rehabiliteringsärenden.

§ 8 Planering och genomförande

Genomförande av utbildningen kan ske i företag eller av särskild kursanordnare, till exempel studieförbund, företagshälsovård eller i partssamverkan lokalt/regionalt.

Genomförandet av skyddsombuds utbildning ska ske efter samråd enligt § 3 eller med den lokala fackliga organisationen.

Av parterna centralt framtaget utbildningsmaterial och godkända utbildningsplaner ska användas.

Företaget svarar för kostnader för utbildningen.

Grundutbildningen bör genomföras snarast möjligt efter att de berörda tillträtt sin befattning. Det bör eftersträvas att den genomförs så att erfarenhetsutbyte mellan nämnda målgrupper kan ske.

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

§ 9 Handledare

Handledare bör ha bred kompetens inom arbetsmiljöområdet och kunna leda utbildningen på det sätt som utbildningsplanen anger.

§ 10 Åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering
Parterna noterar att SAF, LO och PTK den 22 oktober 1987 träffat överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering.

Parterna har i anslutning till denna överenskommelse enats om att arbetare som genomgår undersökning enligt punkt 2–4 i överenskommelsen erhåller bibehållen lön enligt för honom gällande regler och ersättning för undersökningskostnader och reskostnader med anledning av undersökningar, vilka inte ersätts från den allmänna försäkringen.

Arbetstagaren ska genom intyg etc. visa att rätt till ersättning i enligt med ovan föreligger.

Ersättning för reskostnader utges efter billigaste allmänna färdmedel eller efter överenskommelse med milersättning enligt kap. 4.

KAP. 23 TILLÄMPNINGSREGLER 38 – 40 §§ MBL**§ 1 Tillämpningsregler**

Tillämpningsregler rörande 38 – 40 §§ MBL vid arbeten inom detta avtals tillämpningsområde att gälla medlemsföretag i Sveriges Byggindustrier.

§ 2 Gemensamma värderingar

Parterna är överens om att det är viktigt

- att på olika sätt främja seriöst företagande,
- att en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och
- att samtliga parter inom byggindustrin aktivt verkar för att företag inom detta avtals tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebar åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

Primär förhandling genom kontroll och förteckning

Skyldigheten att primärförhandla enligt 38 § MBL vid utlämnande av arbete inom detta avtals tillämpningsområde är fullgjord när förutsättningarna enligt §§ 3-5 nedan är uppfyllda.

§ 3 Kontroll och förteckning**a) Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag**

Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

1. F-skattebevis.
2. Momsregistreringsbevis.
3. Registreringsbevis.
4. Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s.k. ”enmansföretag.”

Härutöver gäller vid anlitan av entreprenadmaskinsföretag respektive när sådana företag förmedlas av maskin-/lastbilcentral

eller s.k. förmedlingsföretag.

5. Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar.
6. Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring.
7. Att förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin.

b) Förteckning

Arbetsgivaren ska till berörd lokal facklig organisation lämna information, då underentreprenören eller bemanningsföretag första gången anlitas. Sådan information ska innehålla följande uppgifter:

1. Organisationsnummer.
2. Fullständigt namn och adress.
3. Telefonnummer, eventuell e-postadress.
4. Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde).

Vid nästa tillfälle ifrågavarande underentreprenör anlitas av arbetsgivarna föreligger inte någon informationskyldighet.

Vid nästa tillfälle ifrågavarande bemanningsföretag anlitas är arbetsgivaren skyldig informera berörd MB-grupp. Denna informationskyldighet gäller inte vid inhyrningen av arbetskraft som omfattar högst fem arbetsdagar.

Anmärkning

Seko informerar arbetsgivaren om den lokala fackliga organisation som ska handlägga tillämpningen av denna överenskommelse.

c) Revidering av förteckning

Revidering av förteckning ska ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd lokal facklig organisation. Anser lokal facklig organisation att vetorättssituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör eller bemanningsföretag har lokal facklig organisation rätt att få kopia av handlingar enligt § 3 a ovan.

Anmärkning

Underentreprenör eller bemanningsföretag som är medlem i Sveriges Byggindustrier behöver inte tas upp på förteckningen. Kontroll av medlemsföretag ska omfatta samma villkor som angetts enligt ovan.

§ 4 Avförande från företagsförteckning

Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör eller bemanningsföretag på förteckningen, äger lokal facklig organisation rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören eller bemanningsföretaget från förteckningen. Lokal facklig organisation ska skriftligen informera arbetsgivaren och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse ska samtidigt tillställas Sveriges Byggindustriers lokalkontor på orten och den berörda underentreprenören eller bemanningsföretaget.

Om entreprenadavtal eller avtal om inhyrning ingåtts, då lokal facklig organisation kräver att underentreprenör eller bemanningsföretag avförs, ska arbetsgivaren eller lokalkontor snarast begära förhandling med berörd lokal facklig organisation. I sådana fall har lokal facklig organisation rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande underentreprenör eller bemanningsföretag.

Anmärkning

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

Förfarandet rörande aktualiserad vetorätt enligt 39 § MBL avseende arbetsgivare som är medlem i Sveriges Byggindustrier regleras i särskild överenskommelse.

§ 5 Entreprenadkedjor

Arbetsgivare utfäster sig att förplikta att underentreprenör eller bemanningsföretag iakttar föreskrifterna enligt § 3 ovan, om underentreprenören eller bemanningsföretaget i sin tur anlitar underentreprenör eller bemanningsföretag

§ 6 Primär förhandling i övriga fall

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör eller beman-

ningsföretag utan att uppfylla förutsättningarna under §§ 3-5 ovan, har arbetsgivaren eller del därav att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokal facklig organisation enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

§ 7 Tillämpningsregler förmedlingscentraler

Tillämpningen av överenskommelsen vid förmedling av maskinföretag via maskin-/lastbilcentral respektive s.k. förmedlingsföretag (MC)

MC som önskar att branschöverenskommelsen om underentreprenader ska tillämpas vid förmedling av maskinentreprenörer och som träffat särskilt avtal med berörd lokal facklig organisation. MC, som träffat sådant avtal, ska behandlas som underentreprenör enligt branschöverenskommelsen.

MC ska till lokal facklig organisation lämna förteckning över anslutna medlemmar och övriga maskinentreprenörer som den avser att förmedla. Det åligger MC att tillse att villkoren enligt § 3 i branschöverenskommelsen om underentreprenörer 38–40 §§ MBL är uppfyllda.

MC ska kvartalsvis översända till berörd lokal facklig organisation förteckning över föregående kvartal förmedlade företag och deras timmar.

§ 8 Tillämpningsregler kontroll och förteckning

- a) Seko utser vilken lokal facklig organisation som ska hantera överenskommelsen i företaget som har rikstäckande eller regional verksamhet.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt överenskommelser ska fullgöras enbart mot den lokala fackliga organisationen som av Seko blivit tilldelad detta ansvar.

Vad avser lokala företag som i vissa fall är verksamma utanför sitt nuvarande verksamhetsområde fullgör de sina skyldigheter enligt överenskommelsen gentemot den lokala fackliga organisation där företaget har sitt säte. Oavsett vad ovan angetts har annan lokal facklig organisation rätt att åberopa skäl för veto-rätt enligt 39 § MBL.

- b) Avsikten med revideringen ska vara att avföra från UE-förteckningen sådana underentreprenörer som inte länge är aktuella att anlita och till följd härav minska ner onödigt hantering och administration.

Utöver detta sker en fortlöpande dialog vad avser företag som upphör, försätts i konkurs, etc., så att dessa så snart som möjligt avförs från förteckningen.

- c) Sveriges Byggindustriers lokalkontor ska på sätt som bestäms med berörd lokal facklig organisation informera om nya medlemsföretag respektive medlemsföretag som lämnat organisationen.

§ 9 Tillämpningsregler avförande av underentreprenör från förteckning

- a) Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL, äger lokal facklig organisation rätt att vid behov i varje enskilt fall uppställa ett eller flera av nedan angivna villkor:
- att uppgift föreligger om företagsledning etc.,
 - att den lokala organisationen får full insyn i underentreprenörens verksamhet,
 - att underentreprenören därvid lämnar erforderliga uppgifter angående sina anställda,
 - att kollektivavtalsenliga anställningsvillkor tillämpas för underentreprenörens anställda,
 - att underentreprenören i sin tur inte får anlita underentreprenör utan den lokala organisationens godkännande,
 - att arbetsgivaren i avtalet med underentreprenören förbehåller sig rätt att häva avtalet om underentreprenören åsidosätter de villkor, som den lokala fackliga organisationen uppställt för att få anlitas,
 - att på grund av omständigheterna i det speciella fallet uppställa andra än ovan givna villkor.

- b) Om entreprenadavtal ingåtts, då lokal facklig organisation skriftligen informerat arbetsgivaren om vetorättssituationen, och Seko vid central förhandling förklarar, att de skulle utövat sin vetorätt om entreprenadavtalet inte ingåtts, är arbetsgivaren skyldig att på Sekos begäran med omedelbar verkan häva entreprenadavtalet.
- c) Om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL avseende arbetsgivare, som är medlem i Sveriges Bygginstrumenter, ska lokal facklig organisation skriftligen meddela Sveriges Bygginstrumenters lokalkontor detta och därvid ange skälen. Sveriges Bygginstrumenters lokalkontor ska omgående begära förhandling med lokal facklig organisation. Om inte enighet härvid uppnås, är Sveriges Bygginstrumenters lokalkontor skyldig att meddela övriga medlemsföretag att berörd medlem inte längre omfattas av anmärkningen till § 3 ovan. Detta gäller under förutsättning att Seko centralt skriftligt förklarar till Sveriges Bygginstrumenters lokalkontor att de skulle utöva sin vetorätt enligt 39 § MBL.
- d) Om arbetsgivare ändå avser att anlita sådan medlem, är arbetsgivaren skyldig förhandla enligt § 6.

§ 10 Sanktioner

Grundsytet är att allmänt skadestånd normalt inte ska utgå om avtalsbrottet framstår som ursäktligt eller rör rena formaliafel.

**KAP. 24 TILLSVIDAREANSTÄLLNING VID SÄSONGSBETONAT
ARBETE****§ 1 Gemensamma mål**

Syftet är att utifrån en helhetssyn på relationerna mellan arbetsgivare och dess medarbetare införa en tryggare och fastare anställningsform för medarbetare med säsongsbetonat arbete samt att skapa förutsättningar för nyrekrytering av bl.a. ungdomar genom att öka branschens attraktionskraft.

Parterna är ense om att aktivt verka för en minimering av de merkostnader som kan uppkomma till följd av att arbetsgivare inte kan tillhandahålla medarbetare något arbete under "icke säsong".

§ 2 Avtal om tillsvidareanställning för säsongsbetonat arbete

Avtal om tillsvidareanställning vid säsongsbetonat arbete träffas mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation enligt nedan.

§ 3 Arbetsskyldighet

I samband med överenskommelse om anställning ska arbetsskyldighetens omfattning skriftligen fastställas genom en precisering av det geografiska arbetsskyldighetsområdet.

- a) Medarbetare är skyldig att utföra alla arbetsguppfigter som har ett naturligt samband med företagets verksamhet och som faller inom medarbetarens allmänna yrkeskvalifikationer och geografiska arbetsskyldighetsområde.
- b) Om företaget genom utlåning/uthyrning erbjuder medarbetare tidsbegränsat arbete hos annat företag/bransch, är medarbetaren skyldig att anta erbjudandet, såvida denne har allmänna kvalifikationer för arbetet och arbetsplatsen är belägen inom medarbetarens geografiska arbetsskyldighetsområde, arbete utanför arbetsskyldighetsområdet får endast ske om medarbetaren lämnar sitt medgivande.

Vid utlåning/uthyrning enligt ovan gäller följande:

- arbetsgivaransvaret kvarstår i det företag där medarbetaren är anställd och arbetsmiljöansvaret har det företag som inlänat/inhyrt medarbetaren.

- utlånad/uthyrd medarbetare kvarstår i anställningen och bibehåller sin plats i turordningen i företaget.
 - under utlåning/uthyrning gäller bestämmelserna i kap. 10 i tillämpliga delar.
- c) Efter det att medarbetaren fullgjort sitt årsarbetstidsmått är medarbetaren inte arbetskyldig resterande del av arbetsåret om inte annat överenskommes.

§ 4 Arbetstid

- a) Årsarbetstidsmättet ska gälla för tidsperioden fr.o.m. den 1 april t.o.m. den 31 mars påföljande år (arbetsår) om inte annat överenskommes.
- b) Den genomsnittliga veckoarbetstiden inklusive övertid får vid arbete uppgå till högst 48 timmar under 12 månader.

§ 5 Arbetstidsförläggning

Avtalet förutsätter att övertid och ob-ersättning tas ut som kompensationsledighet under följande "icke-säsong".

Kompensationsledighet utgör	vid övertid	för ob-ersättning
på vardag	1,9 x antalet timmar	0,4 x antalet timmar
på vardag efter kl. 22.00		0,9 x antalet timmar
på sön- och helgdag samt i kap. 2 § 2 angiven fridag	2,2 x antalet timmar	1,1 x antalet timmar

§ 6 Semester

- a) Medarbetare har rätt till tre veckors sammanhängande semesterledighet under juni – augusti, såvida annat inte överenskommes mellan företag och medarbetare.
- b) Resterande intjänad semesterledighet ska läggas ut under efterföljande "icke säsong".
- c) Hela eller delar av huvudsemester enligt lag (fyra veckor) som utläggs under icke säsong kompenseras med faktorn 1,4 och ersätter kap. 11 § 5.

Anmärkning

- a) Förläggning av "huvudsemester" ska ske i enlighet med reglerna i kap. 11.
- b) Förläggning av semesterdagar utöver "huvudsemester" under "icke säsong" ska föregås av samråd med medarbetaren.

§ 7 Lönebestämmelser

- a) Lön utges enligt lokal överenskommelse.
- b) "Extra tillägg" tidsätts och läggs in i årsarbetstidsmättet eller läggs in i den fasta månadslönen.
- c) Medarbetare är garanterad minsta lön enligt kap. 3.

§ 8 Utbildning under "icke säsong"

- a) Företaget har rätt att genomföra utbildning och anordna informationsmöten m.m. under "icke säsong". Sådan tid ska medräknas vid fastställande av årsarbetstidsmättet för medarbetaren.
- b) Företaget ska en gång per år i samråd med medarbetaren klarlägga dels behovet av kompetenshöjande fort- och vidareutbildning under "icke säsong" och dels förutsättningarna för utbildningens genomförande.

KAP 25. FÖRTECKNING ÖVER ÖVERENSKOMMELSER SOM INTE MEDTAGITS I AVTALSTRYCKET

Innehåll	Avtal nr	Finns i särtryck
Entreprenadkonsortier–rekommendation rörande hantering av anställningsförhållande m m vid arbete i entreprenadkonsortier		X
Huvudavtalet SAF-LO		X
Utvecklingsavtal i byggnadsindustrin <ul style="list-style-type: none"> • Utvecklingsavtal • Utvecklingsgrupper (QC) • Jämställdhet • Förslagsverksamhet 		
Antagande av pensionsöverenskommelse	SAF-LO (Ö17/2007)	
Arbetsgivarintyg – skadeståndsansvar	VBA 2012-021-02	
Avrundningsregler förrättningsstillägg	Ö29/2007	
Avtal om anpassningsverksamheten inom byggsektorn	Ö1/2008	X
Fastställda genomsnittslöner	Ö13/2012	
Föräldraförsäkring. Antagande av överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK	Ö18/2013	
Plan för kompetensutveckling av skyddsombud	Ö7/2007	X
Sjukdom m.m. under icke säsong för årsarbets-tidsanställda	Ö11/2009	X
Särskilda regler för Galaxenanställda	Ö2/2014	X
Särskilda Tillägget	Ö20/2011	X
Tillämpning	Ö14/2007 (Seko 2010-002-19)	
Tillämpningsöverenskommelse Byggförbundet	SKAF (Ö 21/94)	
Utökad mandat för MB-ledamöter och utbildning av dessa	Ö1/2009	X
Yrkesbevis maskinförare vid Järnvägsarbete	VBA 2012-029-01	
Yrkesutbildningsavtalet/tolkning	Ö1/2010	
Yrkesutbildningsavtalet/tolkning	Ö27/2007	
Yrkesutbildningsavtalet/tolkning	Ö29/2010	
Överenskommelse om ny standard för personalutrymmen (Tolkning)	Ö5/2010	
Revidering av Väg- och Banavtalet 2007, slutrapport från arbetsgruppen	Ö6/2014	
Centralstyrgrupp anpassningsgruppen	Ö3/2013	X
Fastställda genomsnittslöner	Ö5/2014	

SEKO:S DEFINITIONER LOKAL PART

Lokala parter vid rättstvister (kapitel 17, §§ 5-7)

En rättstvist kan handla om att arbetsgivaren eller arbetstagaren tycker att någon bryter mot gällande arbetslagstiftning eller kollektivavtal.

I rättstvister utgörs lokala parter å ena sidan av företaget å andra sidan av ombudsman på Sekos lokalkontor eller särskilt utsedd facklig förtroendeman som Seko underrättat företaget om detta enligt Förtroendemannalagen.

Lokala parter vid medbestämmande (kapitel 17 § 17)

Innan arbetsgivaren fattar beslut om viktigare förändringar av sin verksamhet ska han förhandla med lokal facklig part. Vidare ska arbetsgivaren löpande informera lokal facklig part.

Vid medbestämmande (förhandling och information enligt 11, 12, 19 och 21 §§ MBL) utgörs de lokala parterna av företaget å ena sidan och av Medbestämmandegrupp (MB-grupp), kontaktombud eller om sådan saknas ombudsman på Sekos lokalkontor å andra sidan.

Lokala parter i kollektivavtalet

I kollektivavtalet kan lokala parter exempelvis träffa avvikelser under kapitel 2 till 5. Lokal facklig part är ombudsmän på Sekos lokalkontor. På vissa företag utses vissa förtroendemen med så kallat utökat mandat. Detta innebär att förtroendemannen utgör lokal facklig part i de frågor som arbetsgivaren blivit underrättad om.

MB-grupp = Medbestämmandegrupp

MB-grupp definieras i kapitel 20. MB-grupp är den grupp personer som utsetts (FML 1 § 3:e stycket) av facklig organisation att företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Kontaktombud

Kontaktombud definieras i kapitel 20. Kontaktombud är person som utsetts (FML 1 § 3:e stycket) av facklig organisation att företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Facklig förtroendeman (FFM)

FFM är den person som utsetts (FML 1 § 3:e stycket) av facklig organisation att företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Skyddsombud, MB-ledamöter och kontaktombud är fackliga förtroendemän i de frågor som föreskrivits dem.

Berörd personal – Berörd medarbetare

I avtalet anges att företaget kan träffa överenskommelse med berörd personal och berörd medarbetare i vissa fall. Med berörd personal – berörd medarbetare menas just de personer som påverkas av ett beslut.

SÖKORDSREGISTER

ackord	42, 43, 70, 93, 119, 131, 132
ackordslön.....	42, 132
adressändring.....	51
AFA-försäkringar.....	90
allmän visstidsanställning.....	60
anteckningar om övertid	20
anställningsavtal	60, 62, 63, 65, 71, 80, 81, 136
anställningsskydd.....	81
anställningstid.....	59, 60, 61, 63, 64, 69, 73, 75, 76, 81, 82, 83
anställnings upphörande:	
– arbetstagare.....	68, 82, 96
– facklig förtroendeman.....	120
anställningsvillkor.....	11, 12, 59, 60, 120, 144
arbetsanhopning.....	77
arbetsbrist.....	16, 39, 64, 66, 69, 73, 74, 77, 87, 96
Arbetsdomstolen.....	112, 114, 115
arbetsgivarens familj.....	59
arbetsgivarintyg.....	68, 149
arbetskläder	54, 56, 99
arbetsledning.....	19, 43
arbetsoförmåga.....	50
arbetsplatsanmälan.....	116
arbetsplatsnivå	121, 125, 126-130, 135, 136
arbetskyldighet	113, 146

arbetstid:	
– i bergrum	15, 106, 107
– ordinarie	12, 13
arbetstidens längd	12
arbetstidens förläggning	12
arbetstidsförläggning	147
arbetstidsförkortning (se även särskild arbetstidsförkortning)....	16
asbestexponering	139
avbrott i arbete	118
avdrag från månadslön.....	33
avflyttning från förrättningsorten.....	49
avgång med pension	60, 78
avlöningsdag	44
avskedande	60, 70, 71, 76, 79-82, 113
avstämning	110
avstängas från arbete	79
avtalade turordningsområden	84-86
avtalets giltighet	109
avtalets omfattning	108
avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	90
avtalspension	78, 90
avvikelse från turordning.....	78
behörighetsområde.....	122, 123, 128
beredskap.....	17, 18, 25-27, 31
beredskapstjänst.....	17, 25-27, 31

bergrumsarbete	32, 104
bergrumstillägg	105, 106, 107
besked:	
– avslutande av förhandling.....	113
– företrädesrätt till återanställning	65, 68, 74-76, 87, 89, 99, 137
– fortsatt anställning.....	64, 72, 74, 79
– semesterledighet.....	71, 95, 96, 98, 147
besök på arbetsplats	54
bilförare	24, 25-27, 35, 93, 94, 108
bil i tjänsten	53
bodar	99-102
boendeformer	46, 47
bostad.....	17, 45, 46, 48, 50-53, 60-67
Byggingdustrins centrala arbetsmiljöråd (BCA)	134
Byggnadsindustriens yrkesnämnd (BYN)	Se särtryck
central anläggning.....	52
centrala parter	73, 88, 92, 102, 131, 132, 137
central förhandling.....	88, 112, 114, 115, 133, 145
dagliga resor	45, 53, 67
dotterbolag.....	123, 124
dusch.....	46, 47, 100, 102
enmansföretag.....	140
entreprenadkonsortier	149
facklig förtroendeman	117-122, 125, 126, 150, 151
fackligt kontaktarbete	128

facklig utbildning.....	122
fast bostad.....	48, 51
fastställande av lön.....	23
feriearbete.....	Se särtryck
flyttning.....	49, 51, 53, 124
flyttning av fast bostad.....	51
fri kost och logi.....	46, 49
fridagar.....	12, 16, 34, 49
frånvaro.....	33-35, 37, 38, 51, 62, 97, 111, 134
färdskrivare.....	55
förberedelse- och avslutningsarbeten.....	19, 35
företagsanpassad MB-organisation.....	121
företagshälsovård.....	21, 22, 62, 135-138
företagsledande ställning.....	59
företagsnivå.....	121, 123-130, 135, 136
företrädesrätt.....	59, 65, 68, 74-77, 79, 87, 89, 98, 137
förhandlingsbiträde.....	123
förhandlingsordning:	
– lönetvist.....	113, 114
– rättstvist.....	89, 112-114, 122, 150
– uppsägning eller avsked.....	76, 114
förläggning av semester.....	96, 148
förråd (se central anläggning).....	52
förskjuten arbetstid.....	29
förrättning.....	46, 48-51, 53, 149

SAKREGISTER

förrättningstillägg	48, 149
försäkringar	62, 90
föräldraförsäkring	90, 149
föräldralön	42
granskning och mätning	43
grund för avsked	73
grund för uppsägning	68
grundlön	23-27, 33, 35, 36, 38, 44, 50, 82, 131, 132
grupplivförsäkring	90
gymnasieutbildning	25-27
handledare	138
havandeskapslön	42
helglön	36-38
hel sjukersättning	79
hemresa	49, 50, 52, 63, 67
huvudlöneform	23
huvudsemester	40, 71, 95, 96, 148
hälsoundersökning	22, 134, 136, 137
inbrott (bortkomna kläder och verktyg)	56
information om arbetsplats	54
informationsskyldighet	141
informera arbetstagare	61, 63
inhyrning av arbetskraft	87-89
inlåning av arbetskraft	91-93

intermittent treskiftgång	13, 15
klimatanläggning	56
kläder	99-100
kompensationsledighet.....	19, 28, 30, 31, 147
koncern	59-61, 135
konsortier.....	149
kontaktombud (MBÖ).....	121-126, 156
kontinuerlig treskiftgång.....	13
kontroll och rättelse.....	54
kost och logi.....	46, 48, 49
ledamot (MBÖ)	88, 89, 111, 121-130, 133, 135, 137, 149, 151
ledighet:	
– facklig förtroendeman.....	117-122, 126, 150, 151
För uppdrag	
– MB-ledamot.....	111, 124, 125, 135, 149-151
– söka arbete.....	65, 70
– utbildning	122, 137, 138, 149
lokal förhandling	87, 88, 112, 115
lokala överenskommelser	11
lokalt företag.....	121, 125, 126, 136
låsbart utrymme.....	117
läkarebesök.....	21, 38, 51, 98
läkarintyg.....	38, 41, 50
lärling.....	25-27, 32, 44

lön:	
– permittering	33-39
– uppsägning	69
– utbetalning	44, 97
– yrkesutbildning	23, 24
löneavdrag.....	31, 33, 41
löneform.....	23, 54, 132
löneperiod	37, 40, 41, 53, 118
lönespecifikation	44
lönetvist	113, 114
löneutbetalning.....	97
mandattid	123
maskinförare	13, 25-27, 35, 93, 94, 149
matrum	99
MB-grupp	121-130, 136, 141, 150
MB-ledamot.....	111, 124, 125, 135, 149, 151
medbestämmande	11, 81, 87, 110, 121, 122, 125, 127
minskning av arbetsstyrkan.....	78
måltidsuppehåll.....	18, 19
månadslön	23, 28-30, 32-36, 43, 44, 50, 82, 83, 93, 94, 96, 124
nationaldagen	36
nattarbete.....	12, 14, 18
nedsatt arbetsförmåga.....	74
normtid (FMÖ)	117, 118
nära anhörig	20, 21

nödfallsövertid.....	20
obekväm arbetstid (OB-tid).....	13, 28, 30, 97
obetald semester.....	33-35
ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande.....	114
olovlig frånvaro.....	51
olovlig stridsåtgärd.....	112
olycksfall.....	21, 22, 37, 38, 50
omklädningsrum.....	99
omräkning till timlön.....	23
omställningsförsäkring (omställningsstöd och AGB).....	91
ordinarie arbetstid.....	12-15, 18, 19, 30, 31, 36, 49, 50, 71, 118, 120, 124, 129
ordningsregler.....	62
pauser.....	18
pension.....	37, 38, 60, 78, 90, 111, 149
permission.....	20, 21
permittering.....	33, 35-37, 39, 40, 71, 77, 97
permitteringslön.....	39, 40, 71, 97
personalutrymmen.....	99, 100
personlig skyddsutrustning.....	54, 55
preskription.....	80, 115
primär förhandling (anlitande av underentreprenör).....	141, 143
primär information (MBÖ).....	124, 127, 129
personliga kläder.....	56
protokoll.....	112, 113, 115
provanställning.....	61-63, 77, 78

rast	12, 13, 15, 17-20, 54, 118
regional nivå (MBÖ)	121, 126-129
regionalt företag	129, 130, 135
rehabilitering	135-138
reparationsarbete	127
reskostnadsersättning	45, 49-53, 67, 91
restidsersättning.....	49, 50
resultatlöne	132
riksföretag	121, 126, 127, 129, 130, 135
rättelse	54
rättstvist.....	89, 112-115, 122, 150
sakligt grundad.....	65
sammanlagda arbetstiden	12
samråd	14, 19, 28, 46, 48, 61, 65, 66, 77, 78, 95, 98, 138, 148
samåkning	45
semester	25-27, 34, 36, 37, 62, 68, 71, 95, 97, 115, 147
semesterdagar.....	40, 71, 72, 96, 97, 148
semesterersättning	32, 40, 96-98, 115
semesterförläggning.....	95
semesterlagen	95
semesterledighet.....	71, 95, 97, 98, 147
semesterperiod	72
semesterstängning	40, 71, 72
semesterår.....	96, 115
semesterlön	28, 35, 37, 40, 71, 72, 96-98, 124

sjukanmälan	41
sjukdom	19, 21, 36-38, 40, 41, 50, 98, 134, 149
sjukersättning	78, 79, 134
sjukförsäkring	90
sjuklön	33, 35, 38, 40, 41, 97
skadestånd:	
– anställningsskydd	81-83
– rättstvist	89, 112-114, 122, 150
skiftarbete	13, 15, 32
skiftschema	15, 16
skiljenämnd:	88, 89, 112, 133
skotvätt	100
skyddsombud	111, 137, 138, 149, 151
skyddsombudsutbildning	Se särtryck
skyddsskor	54, 55
styrelserepresentant	123
städpersonal	13
stövel och skotvätt	100
suppleant (MBÖ)	123, 125-127, 129
särskild arbetstidsförkortning	32
särskilda lönetillägg	28
säsonganställning	65, 75, 77
säsongsbetonat arbete	75, 77, 78, 146
tidlön	43, 92, 93, 124, 131
tidsbegränsad anställning	60, 61, 63, 64, 81, 82, 114

tillfällig bostad.....	48, 51, 52, 60, 67
tillsvidareanställning vid säsongsbetonat arbete	75, 77, 146
timlön.....	14, 23, 32, 44
tjänstledig	42
toalett.....	46, 47, 99, 100
tolkningsföretråde (FML).....	120
traktamente	46, 48-52, 67, 91
treskift	13, 15, 16
trygghetsförsäkring (TFA)	90
trängselavgift.....	53
turordning	40, 72-75, 78, 79, 91, 120, 147
turordningsenhet.....	73-75, 78, 87
turordningsområde	51, 52, 66, 72-75, 84-87, 117, 127, 136
tvist:	
– inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning.....	87
– rättstvist	89, 112-114, 122, 150
– semesterersättning.....	115
– uppsägning	79-82, 87, 113-115, 120
avskedande	60, 70, 71, 76, 79-82, 113, 114
yrkesutbildningsavtalet.....	23, 24, 59, 103, 149
tvåskift.....	13, 15, 16, 32
tvättrum.....	100
underentreprenad (maskin- och lastbilscentral)	143
underentreprenör	54, 64, 117, 118, 140-144

underlag:	
– granskning.....	43
– reskostnader	120, 139
underrättelse:	
– lärling.....	25-27
– semesterförläggning.....	95
– uppsägning, avsked	81
uppsägning:	
– arbetstagare.....	64, 66, 68, 69, 70, 72, 74, 76, 77, 79, 80-82
uppsägningsbesked	68
utbetalning av lön	44
utbildning:	
– arbetsmiljö (skyddsombud)	137, 138
– facklig förtroendeman.....	122
– MB-ledamot.....	149
– yrkesutbildning (gymnasieelev, ungdoms- och vuxenlärling) .	24, 59, 103
utgående lön.....	23, 25-28, 31, 35, 40-42, 44, 50, 70, 119, 131
uthyrning av arbetskraft	92
utlåning av arbetskraft.....	91, 92
vagnar	99, 100, 102
varsel (uppsägning, avskedande).....	68, 76, 82, 113, 120
veckovila	12, 14, 17, 18, 31
verktyg	56
veto.....	141-145

vikariat.....	60
viss tid, viss säsong, visst arbete.....	65, 73
vuxenutbildning.....	24, 25-27
vägtullar.....	53
yrkesarbetare.....	23, 28, 32
yrkesbevis	23, 141, 149
yrkeskategorier	44
yrkesutbildning.....	23, 24, 59, 103, 149
återintagning (permittering).....	77
överdragskläder	54-56
överläggning:	
– arbetstidsförläggning.....	147
– inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning.	87, 89
ökning av arbetsstyrkan.....	78
övertid.....	12, 15, 17, 19, 20, 30, 31, 35, 41, 96, 97, 118, 124, 147
övertid (anteckningar om övertid)	20
övertidsarbete.....	17, 19, 20, 28, 30, 97
övertidsersättning	28, 31, 97, 124
övertidsperiod.....	19, 20
övriga arbetstagare.....	32, 72, 92
övriga medarbetare	24

Sveriges Byggindustriers kontor

BI SYD

BI Halmstad
Box 76,
Ljungbergsgatan 28
301 03 Halmstad
Tfn 035-19 24 90
Fax 035-21 45 45
bi.halmstad@bygg.org

BI Helsingborg
Järnvägsgatan 41
252 25 Helsingborg
Tfn 042-24 83 30
Fax 042-24 63 20
bi.helsingborg@bygg.org

BI Jönköping
Barnarpsgatan 35
553 16 Jönköping
Tfn 036-34 62 60
Fax 036-71 86 01
bi.jonkoping@bygg.org

BI Kalmar
Södra Långgatan 56
392 31 Kalmar
Tfn 0480-42 91 50
Fax 0480-888 13
bi.kalmar@bygg.org

BI Karlshamn
Drottninggatan 83
374 38 Karlshamn
Tfn 0454-347 40
Fax 0454-145 32
bi.karlshamn@bygg.org

BI Kristianstad
Björkhemsvägen 15 C
291 54 Kristianstad
Tfn 044-18 32 50
Fax 044-12 23 30
bi.kristianstad@bygg.org

BI Malmö
Box 186
Jörgen Kocksg. 1 B
201 21 Malmö
Tfn 040-35 25 00
Fax 040-30 27 89
bi.malmo@bygg.org

BI Växjö
Kungsgatan 1 B
352 30 Växjö
Tfn 0470-74 84 18
Fax 0470-74 84 99
bi.vaxjo@bygg.org

BI VÄST

BI Göteborg
Ekmansgatan 1
411 32 Göteborg
Tfn 031-708 41 00
Fax 031-708 41 99
bi.goteborg@bygg.org

BI Karlstad
Drottninggatan 21
652 25 Karlstad
Tfn 054-12 07 60
Fax 054-15 71 38
bi.karlstad@bygg.org

BI Skövde
Högskolevägen 6B
541 45 Skövde
Tfn 0500-46 43 30
Fax 0500-41 87 35
bi.skovde@bygg.org

BI Uddevalla
Trädgårdsgatan 6
451 31 Uddevalla
Tfn 0522-65 29 30
Fax 0522-397 69
bi.uddevalla@bygg.org

BI ÖST

BI Öst
Box 340 27
100 26 Stockholm
Tfn 08-587 147 00
Fax 08-587 147 99
Besöksadress:
Wennerbergsgatan 10
info@bygg.org

Sveriges Byggindustriers kontor

BI MELLAN

BI Eskilstuna
Munktellstorget 2
633 43 Eskilstuna
Tfn 016-15 54 80
Fax 016-51 56 51
bi.eskilstuna@bygg.org

BI Falun
Box 1958
791 19 Falun
Besöksadress:
Ölandsgatan 6
791 60 Falun
Tfn 023-581 60
Fax 023-581 59
bi.falun@bygg.org

BI Linköping
Box 388, Ågatan 9
581 04 Linköping
Tfn 013-25 30 55
Fax 013-25 30 10
bi.linkoping@bygg.org

BI Norrköping
Laxholmstorget 3
602 21 Norrköping
Tfn 011-19 49 70
Fax 011-10 07 73
bi.norrkoping@bygg.org

BI Uppsala
Bangårdsgatan 13 2 tr
753 20 Uppsala
Tfn 018-56 61 20
Fax 018-69 44 20
bi.upsala@bygg.org

BI Västerås
Kristinagatan 14
724 61 Västerås
Tfn 021-34 93 50
Fax 021-13 16 05
bi.vasteras@bygg.org

BI Örebro
Köpmangatan 23-25
702 23 Örebro
Tfn 019-19 57 85
Fax 019-17 91 93
bi.orebro@bygg.org

BI SÖDRA NORRLAND

BI Gävle
Drottninggatan 27, 1 tr
803 11 Gävle
Tfn 026-54 60 00
Fax 026-18 34 95
bi.gavle@bygg.org

BI Sundsvall
Torggatan 4, Box 210
852 32 Sundsvall
Tfn 060-16 09 60
Fax 060-17 02 76
bi.sundsvall@bygg.org

BI Östersund
Pedagogens väg 2
831 40 Östersund
Tfn 063-14 10 90
Fax 063-13 77 57
bi.ostersund@bygg.org

BI NORRA NORRLAND

BI Luleå
Storgatan 9
972 38 Luleå
Tfn 0920-26 09 20
Fax 0920-22 48 01
bi.lulea@bygg.org

BI Umeå
Brogatan 4
903 25 Umeå
Tfn 090-71 82 70
Fax 090-77 43 50
bi.umea@bygg.org

KANSLIET

Sveriges Byggindustrier
Box 5054
Storgatan 19
(Näringslivets Hus)
102 42 Stockholm
Tfn 08-698 58 00
Fax 08-698 59 00
info@bygg.org
www.bygg.org

SEKO kontakt

Ställ frågor via mail på sekodirekt@seko.se

Region

Norrbottnens län

Västerbottnens län

Jämtlands län

Västernorrlands län

Gävleborgs och Dalarnas län

Stockholm- Uppsala- Gotland län

Örebro och Värmlands län

Östergötland, Södermanland och Västmanlands län

Jönköping- Kronoberg- Kalmar och Blekinge län

Hallands och Västra Götalands län

Skåne län

Telefon

0770-45 79 00

0770-45 79 00

0770-45 79 00

0770-45 79 00

0278-241 20

08-35 06 30

054-14 45 96

0770-45 79 00

0770-45 79 00

031-42 94 30

040-660 33 50

040-660 33 54

Förbundskontoret

Stockholm

08-791 41 00

Information finns även på www.seko.se

www.seko.se/Branscher/Vag-och-ban



I din hand håller du ett reviderat VÄG- OCH BANAVTAL – före detta AVTAL FÖR VÄG & BAN - före detta VÄGAVTALET.

I detta avtal har parterna sammanfört tidigare avtal, överenskommelser och anteckningar till ett enda samlat verk med ett modernare språk och en mer lättillgänglig struktur och disposition.

Komplett Väg- och Banavtal består av:

- Detta dokument
- Särtryck 2014-2016 till Väg- och Banavtalet
- Utvecklingsavtal i byggindustrin
- Eventuellt supplement
- Eventuellt ytterligare tillkommande överenskommelser

För beställning av avtalet ber vi dig besöka Sekos eller Sveriges Byggindustriers respektive hemsidor, se nedan.



www.seko.se



www.bygg.org