

PROTOKOLL

Ö 23/2020

| | |
|------------------------|--|
| Arbetsgivarpart | Byggföretagen |
| Arbetstagarpart | Seko, Service- och Kommunikationsfacket (Seko) |
| Ärende | Antagande av nya anställningsskyddsregler i Väg- och Banavtalet, kap. 6 Anställningsskydd, med anledning av ikraftträdandet av nytt Yrkesutbildningsavtal 2020 |
| Justeringsmän | Mats Åkerlind, Byggföretagen Magnus Ekeljung, Seko |

Bakgrund

Mellan Byggföretagen och Seko har träffats ett nytt Yrkesutbildningsavtal 2020 (YUA 2020) med ett successivt ikraftträdande från och med 1 juli 2020. Med anledning därav har parterna gemensamt tagit fram följdändringar i Väg- och Banavtalets kap. 6, rörande anställningsskydd för lärlingar, härtill bifogat som Bilaga 1.

Parterna är, mot bakgrund av förseningar till följd av avtalsförhandlingar och pågående pandemi, överens om att de träder i kraft enligt nedan.

Antagande och ikraftträdande av nya anställningsskyddsregler

De nya reglerna avseende lärlingar i Väg- och Banavtalet, kap.6 Anställningsskydd, träder i kraft den 1 jan 2021 för lärlingar som anställs för att genomgå utbildning enligt det nya Yrkesutbildningsavtalet 2020.

Från och med den 1 januari 2021 ska alla *nyanställningar* av lärlingar enligt både 2006 års yrkesutbildningsavtal och Yrkesutbildningsavtal 2020 omfattas av de nya anställningsskyddsreglerna för lärlingar.

För lärlingar som anställts före den 1 januari 2021 på det gamla yrkesutbildningsavtalet 2006 gäller emellertid en framskjuten övergångsperiod avseende anställningsskyddet fram till och med den 30 juni 2021. Under övergångsperioden gäller fortsatt de gamla reglerna rörande anställningsskydd enligt yrkesutbildningsavtalet 2006. Efter den 1 juli 2021 omfattas alla anställda lärlingar av kap. 6 Anställningsskydd, Väg- och Banavtalet.

Justeras

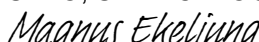
BYGGFÖRETAGEN



[Mats Åkerlind \(Dec 23, 2020 13:28 GMT+1\)](#).....2020-12- 23

Mats Åkerlind

SEKO, SERVICE- OCH KOMMUNIKATIONSFACKET



[Magnus Ekeljung \(Dec 23, 2020 13:55 GMT+1\)](#).....2020-12- 23

Magnus Ekeljung

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 anställts före den 1 januari 2021 för att genomgå utbildning enligt 2006 års Yrkesutbildningsavtal eller 2020 års Yrkesutbildningsavtal (punkten d upphör att gälla efter utgången av den 30 juni 2021).

Anmärkning till § 1

Enligt reglerna i 2020 års Yrkesutbildningsavtal omfattas lärlingar numera av anställningsskyddsreglerna i kap. 6, dock med vissa angivna undantag.

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 uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av § 4 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.

Även lärlingsanställning ska som utgångspunkt gälla tillsvidare.

§ 4 Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- a) för allmän visstidsanställning,
- b) för vikariat,
- c) för säsongarbete,
- d) när arbetstagaren fyllt 67 år och
- e) för lärlingar.

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 säsonganställa personal.

Anmärkning till punkten e

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

- ### **§ 5**
- a) Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader; dock att sådan anställning endast ska förekomma vid arbete där anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter provotidens utgång. Provanställning får inte ske av arbetstagare som vid anställningens ingående på arbetsgivarens begäran visar att han tidigare innehaft anställning av likartat slag och under samma förutsättningar i företaget eller i koncernen under minst 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. För en provanställning av företagslärling som omfattar tolv månader och där sex månader av provanställningen har förflutit, har arbetsgivaren i stället en skyldighet att skriftligen underrätta lärlingen och informera BYN-regionen minst två månader i förväg samt, om lärlingen är fackligt organiserad, begära samråd med lärlingens fackliga organisation minst två veckor i förväg enligt § 27 b.

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

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

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

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

Lärling under kvalificeringstid enligt Yrkesutbildningsavtalet § 6 kan provanställas högst sex månader. Lärling som har fullgjort sin grundutbildning som företagslärling hos arbetsgivaren kan inte provanställas hos samma arbetsgivare under kvalificeringstiden.

Anmärkning till punkten a

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

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.

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

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

- b) För arbetstagare, som anställts för viss säsong ska vid sådant besked som ska lämnas enligt 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 avvikelser 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.

Förhandlingar m.m., §§ 26–28

§ 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 säsonganställning.

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 säsongbetonat arbete enligt kap. 24.
3. Besked om att provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarerna 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 arbetstagarare delta i samrådet.

Observera särskilda regler avseende provanställd företagslärling i § 5 a).