

Väg- och Banavtalet

Ett kollektivavtal mellan...

Sveriges Byggindustrier och Service- och kommunikationsfacket - Seko



Väg- och Banavtalet - historik



- **Vägavtalet** 1949 till 1998
- **AVTAL FÖR VÄG OCH BAN** 1999- 2013
- **Väg- och Banavtalet** sedan 2014

Väg- och Banavtalet nu...



- Giltighetstid: 2016-05-01 till 2017-04-30
- *Nyheter...*
 - Regler om integritet
 - Komplettering vid förenklad hantering UE
 - Inget löneavdrag pga nattvila
 - Redaktionella justeringar

Väg- och Banavtalet



I denna utbildning...

- Avtalets omfattning...
- Arbetstid och återhämtning
- Lön
- Resebestämmelser
- Allmänna förhållningsregler
- Anställningsskydd
- Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning
- In- och utlåning av arbetskraft
- Semester
- Personalutrymmen
- Förhandlingsordning
- Tillämpningsregler 38-40 §§ MBL
- Arbetsplatsanmälan

Övriga delar i avtalet

- Kap.7 Avtalade turordningsområden
- Kap.9 AFA försäkringar
- Kap.13 Yrkesutbildningsavtal
- Kap.14 Arbete i bergrum
- Kap.16 Samverkan och medbestämmande i företagen
- Kap.19 FMÖ
- Kap.20 MBÖ
- Kap.21 Överenskommelse om lönebildning i företagen
- Kap.22 Arbetsmiljö
- Kap.24 Tillsvidareanställning vid säsongsbetonat arbete
- Kap.25 Förteckning över ök som inte medtagits i avtalstrycket
- ----- Sekos definitioner av lokal part

Kap. 15

AVTALETS OMFATTNING

Kap. 15 Avtalets omfattning...



- Avtalet allt arbete vid byggande, drift, underhåll och reparationer av vägar, gator, järnvägar, spårvägar och tunnelbanor, §1
 - Undantag trä och betongarbeten
- Alla mark- och ledningsarbeten omfattas av detta avtal, §3
 - Undantag inom tomtmark med ett tidsmässigt samband med anläggnings eller husbyggnadsobjekt
- Maskin- och bilförare vid ett företag eller enhet i företag tillämpas huvudsaklighetsprincipen, alltså ett avtal, §2
- Om vissa arbetsmoment på ett och samma objekt beräknas under stiga 600 timmar ska ett och samma kollektivavtal gälla för allt arbete på ifrågavarande objekt, §4

kap. 2

ARBETSTID OCH ÅTERHÄMTNING

Arbetstid och återhämtning, kap. 2



- Ordinarie arbetstid
- Förläggning av arbetstiden
- Begränsning av arbetstiden
- Återhämtning, Rast
- Beredskap
- Permission

Arbetstid och återhämtning, kap. 2

Förlägga arbetstiden kan arbetsgivaren...



- Ordinarie arbetstid helgfria dagar måndag till fredag 6.00-17.30, §6
- Två och treskiftarbete enligt kap.2 §§ 8, 9, 10, 14, 15, 16,
- Nattarbete först efter överenskommelse enligt kap.2 §11
- Övertid efter överenskommelse med enskild arbetstagare, §25
- Nödfallsövertid” enligt §27
- I övrigt efter skriftlig överenskommelse mellan lokala parter, kap.1 §2
- **Besked om förläggning** till den anställde minst fjorton dagar före, §5

Ordinarie arbetstid

Dagtid **40** timmar/vecka, 8 timmar/dag, § 6

Arbetstid Timmar/helgfri vecka	Nattarbete mer än 2 timmar mellan 22-05, § 11	Skiftarbete ovan jord §§ 9-10	Bergrumsarbete §§ 13-16
38	två nätter/vecka	2 skiftgång	
36	fyra nätter/vecka	Intermittent 3 skiftgång	Vid "bergarbete" och 2-skiftgång
35		Kontinuerlig 3 skiftgång	
34			Intermittent 3-skiftgång
32	fem nätter/vecka		

Den sammanlagda arbetstiden begränsas till...



- Max 13 timmar/dygn och viloperiod ska vara 11 timmar, §4
- Max 48 timmar/vecka under sex månader, §3
- Max 48 timmar övertid under fyra veckor, §25
- Max 200 timmar övertid under ett kalenderår, §25,
- Max 350 timmar övertid under ett kalenderår efter ök med lokalt fack, §26,

Daglig återhämtning

- Viloperiod ska vara 11 timmar mellan arbetsperioderna, §4
- Raster, måltidsuppehåll och pauser, §24



Återhämtning varje vecka



- Veckovilan ska vara...
 - Minst 36 timmar under en sjudagarsperiod, §22
 - Minst 72 timmar under fjortondagarsperiod, §22
 - Minst 48 timmar vid nattarbete **två nätter under en sjudagarsperiod**, §23 a)
 - Minst 60 timmar vid nattarbete **fyra nätter under en sjudagarsperiod**, §23 b)
 - Minst 84 timmar vid nattarbete **när två sjudagars perioder slås samman**, §23 c)

Arbetstidsförkortning mm

- Arbetstidsförkortning 34 tim, §17-19
 - Intjänande
 - Uttag
 - Kontant ersättning
- Anteckningar om övertid, §28
- Permission och ledighet, §§ 29-32
- Beredskap, § 21



Kap.3

LÖNEBESTÄMMELSER

Kap.3 Lönebestämmelser

- Huvudlöneform är månadslön
- Fastställande av lön
- Omräkning till timlön, 174
- Grundlöner
- Övertidstillägg
- OB- och Skifttillägg
- Komp.ledighet övertidsarbete

§ 1

§ 2

§ 3

§ 4-9

§ 10 a

§ 10 b,c

§ 11



Kap.3 Lönebestämmelser



- Ersättning vid beredskapstjänst § 12
- Tillägg för arbete i bergrum § 13
- Kompensation för särskild arbetstidsförkortning § 14
 - Tvåskift, treskift av olika slag – vid månadslön oförändrad månadslön
- Lön i andra situationer – månadsavlönade § 15-18
 - Beräkning av sjuklön, permittering, semester, övrig frånvaro
- Särskild ersättning för timavlönade § 19-21
 - Beräkning av sjuklön, permittering, semester
- Helglön – gäller timavlönade § 24

Kap.3 Lönebestämmelser

- Havandeskapslön § 34
- Föräldralön § 35
- Lönegranskning § 39
- Utbetalning av lön § 41



Kap.4

RESEBESTÄMMELSER

Skatteverkets bedömningsregler för inkomståret 2016

Vid bedömning vart man kan betala skattefria bilresor ifrån ska tjänsteställe fastställas



Vad är tjänsteställe?

- Tjänsteställe är den plats där den anställde **utför huvuddelen av sitt arbete**. En anställd kan bara ha ett tjänsteställe hos en och samma arbetsgivare även om han stadigvarande arbetar på två olika orter. Tjänstestället är den plats där han normalt arbetar flest dagar.
- Om arbetet utförs på arbetsplatser som hela tiden växlar brukar tjänstestället vara den plats där den anställde hämtar och lämnar arbetsmaterial eller förbereder och avslutar sina arbetsuppgifter. Om den anställde sett över en längre tidsperiod besöker arbetsgivarens lokaler i genomsnitt **mer än en gång i veckan** anses tjänstestället vara i dessa lokaler.

Skatteverkets bedömningsregler för inkomståret 2016

Vid bedömning när man kan betala skattefria bilresor ifrån, ska tjänsteställe fastställas



- För de anställda inom byggnads- och anläggningsbranschen och liknande branscher, som har arbeten som pågår en begränsad tid på varje plats, är bostaden tjänsteställe.

Observera att tjänstestället under vissa förutsättningar kan vara t.ex. vid en byggarbetsplats eller i arbetsgivarens lokaler, och att bedömningen inte är beroende av vilken bransch arbetet utförs.

Vad är tjänsteställe?

Skatteverkets nya bedömningsregler för inkomståret 2016

Läs mer på:

Skatteverkets ställningstagande 2015 11 03

Tjänsteställe i branscher med skiftande arbetsplatser



Väg- och Banavtalet

Central anläggning kap.4 § 22



- Utgångspunkten i Väg- och Banavtalet är att vid beräkning av resor och traktamenten är den fasta bostaden.
- Till medarbetare, vilka anställts (noterat i anställningsavtalet) så att fast tjänsteställe, t.ex. företagets verkstad eller förråd, utgör den naturliga basen, från vilken medarbetaren beordras till olika företags arbetsplatser, beräknas resor och traktamenten utifrån det fasta tjänstestället. Företar man resor direkt från bostaden till arbetsplatsen utges dock rese- och traktamentes ersättningar med den fasta bostaden som utgångspunkt.

Kap.4 Resebestämmelser

Dagliga resor

- Resekostnadsersättning vid dagliga resor
 - vid körning med egen bil med 1,85 kr/ km
- Vid resa med annat färdmedel än egen bil
- Vid samåkning
 - Förare respektive passagerare erhåller 0,60 kr/km - skattepliktigt
- Färdmedel mm som tillhandahålls av arbetsgivaren
 - Ingen reskostnadsersättning för sträckan

§ 1

§ 2

§ 3

§ 4



Kap.4 Resebestämmelser

Arbete med övernattning

- Samråd innan förrättning, hitta godtagbart boende § 5
- Olika boendeformer § 6
- Traktamente 330 kr/dag eller fri kost och logi, § 5
- Förrättningstillägg 115,50 kr/arbetad dag § 7
- Påbörjande och avslutande av förrättning § 12, 13, 14
- Förrättning under helg, söndag eller fredag § 15
 - Högst två traktamenten under en sammanhängande ledighet



Gemensamma bestämmelser §§ 17-25



- Resekostnadsersättning och traktamente när medarbetaren flyttar sin fasta bostad, § 17-18
- Central anläggning, §22
- Tillfällig bostad vid anställnings ingående, § 23
- Skyldighet att lämna underlag för kostnadsersättningar, § 25
- Användande av egen bil i tjänst §§ 26-29,

Kap.5

ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER



Kap.5 Allmänna förhållningsregler

- Information till anställda om arbetsplats, § 1 + kap.6 § 5 b)
- Personlig skyddsutrustning och arbetskläder, §§ 4-6
- Ersättning för digitala förarkort, skadade verktyg och kläder, §§ 7-10
- Klimatanläggning i entreprenadmaskiner, § 11
- Skyddet av den personliga integriteten vid införande av elektroniska övervakningssystem (§ 12) samt vid drogkontroller, §13.

Särskilda överenskommelser

ANSTÄLLNINGSSKYDD

Inledande bestämmelser, §§ 1-2



- **Undantag från anställningsavtalet, § 1**
 - 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.

- **Beräkning av anställningstid mm, § 2**
 - Anställningstid vid byte av anställning i koncern, vid konkurs.

Anställningsavtalet



- Tillsvidareanställning är huvudanställningsform § 3
- Avtal om tidsbegränsad anställning - skriftlig § 4
 - Allmän visstidsanställning -
 - Vikariat – namngiven redan anställd
 - Säsong – särskilt samråd, § 27 b
 - Efter 67 år fyllda
 - Tidsbegränsad Provanställning – högst 6 månader, § 5
- Allmän visstid och vikariat övergår till tillsvidareanställning
 - Om tiden är sammanlagt mer än 24 månader under en 5 årsperiod

Besked om att tidsbegränsat anställning inte kommer att fortsätta §§ 6-8



- Skriftligt *Besked* en månad innan anställningen upphör, § 6-7
 - Ska innehålla viss information – använd blankett
- Rätt för den anställda att besöka Arbetsförmedling § 8
- Använd blanketter på Seko hemsida

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

Uppsägning från arbetsgivaren §§ 9-12



- Omplacering först § 9
- Uppsägningen ska vara saklig grundad § 9
 - Arbetsbrist, personliga skäl
- Förhandling enligt MBL 11 §
- Uppsägningen ska vara skriftlig § 10
 - Använd blankett
- Skyldighet att uppge omständigheter § 11
 - På begäran skriftligt
- Uppsägningen lämnas personligen § 12
 - Om det inte skäligt, skicka i rekommenderat brev

Uppsägningstid och lön



- Uppsägningstid, § 13
 - En till sex månader beroende på sammanlagd arbetstid upp till tio år, när arbetsgivaren säger upp
 - En månad när den anställde säger upp sig
- Lön under uppsägningstid, § 14
 - Även om han inte får arbetsuppgifter
- Får ej förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, § 16
- Arbetsgivarintyg inom fem veckor, §12 a1

Avskedande från arbetsgivaren §§ 17-19



- Först info till berört fack § 26
- Om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden § 17
 - Får inte grundas på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader,
 - Exempel stöld, upprepad olovlig frånvaro,
- Avskedande ska vara skriftlig § 18
 - Använd blankett, observera underrätta berörd och lokalt fack först, § 26
- Skyldighet att uppge omständigheter, § 18
 - På begäran skriftligt
- Avskedet ska lämnas personligen § 19
 - Om det inte skäligen, skicka i rekommenderat brev

Turordning vid uppsägning, §§ 21-22



- **Arbetsgivare med högst tio anställda** § 21 a)
 - Får undanta två personer av särskild betydelse, innan turordning fastställs
- **Turordning fastställs för varje yrkesgrupp** § 21 a)
 - Överenskommelse träffas med lokal facklig organisation
 - Träffas ingen överenskommelse gäller turordningsområden i kap.7
 - Samma turordningsregler gäller för säsonganställda vid hemgång
- **Arbetstagare med längre anställningstid** § 21 a)
 - Har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid, såvida han har tillräckliga kvalifikationer för fortsatta arbetet,

Företrädesrätt till återanställning §§ 23-25



- Företrädesrätt i nio månader, § 23
 - Gäller från besked lämnades till nio månader efter uppsägning upphörde
 - Om man sagts upp på grund av arbetsbrist
 - Har varit anställd mer än 12 månader under de senaste tre åren
 - Eller säsonganställd minst två säsonger under minst fyra månader
 - Har tillräckliga kvalifikationer till det nya jobbet
 - Till samma turordningsområde tidigare var anställd
 - Företrädesrätten gäller alla oavsett tidigare anställningsform
 - Även vid konkurs och det är en verksamhetsövergång till ny arbetsgivare
- Rätt till TV-säsonganställning
 - Haft två av de tre senaste säsongerna mer än 9 månader anställning

Förhandlingar mm, §§ 26-28



- Innan avsked underrätta berörd och lokalt fack först, § 26
- Alltid förhandling enligt MBL 11-14 §§ innan...
 - Uppsägning pga. arbetsbrist § 27a.1
 - Längre permittering och återintag § 27a.2-3
 - Frångå turordning vid återanställning § 27a.4
 - Innan man tillämpar säsongsanställning § 27a.5
- Samråd
 - Ingående och avbrytande av provanställning, arbetsanhopning, ökning och minskning av arbetsstyrkan med tidsbegränsad anställning i §6, § 27b

Preskription, §§ 34-36



- Förlora rätten att kräva in fordran/skuld, skadestånd)
- Arbetstagarens rätt att ogiltigförklara uppsägning, § 34
- Yrka att anställning ska gälla tillsvidare
- Part kan begära skadestånd, § 35

Kap.8

INHYRNING AV ARBETSKRAFT VID FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

Kap.10

IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSKRAFT

Vid in- och utlåning av arbetskraft gäller följande, §1

- Utlåning får endast ske av medarbetare som lämnat medgivande
- Arbetsgivaransvar ligger alltid kvar hos arbetsgivaren
- Arbetsmiljöansvaret ligger hos inhyraren



Vid utlåning mer än två arbetsveckor gäller följande, §2



- Föregås av förhandling med lokalt fack
- Utlåning max tolv veckor, eller ök om mer med lokalt fack,
- Utlåning endast till företag som är bunden av Väg- och Banavtalet, Byggavtalet, maskinföraravtalet eller Entreprenadmaskinavtalet,
- Utlånad personal behåller sin plats i turordning,
- Utlånad personal är berättigad rese- eller traktamentes ersättningar,

Vid inlåning mer än två arbetsveckor gäller följande, §3



- Föregås av förhandling med lokalt fack
- Får inte vidareutlånas,
- Vid arbetsbrist går inlånad personal först,
- Inlånad personal endast från företag som är bunden av Väg- och Banavtalet, Byggavtalet, maskinföraravtalet och Entreprenadmaskinavtalet,
- Minmilön enligt § 5
- Arbetstid enligt arbetsplatsen vid det inlånande företaget.

Kap. 11 samt semesterlagen

SEMESTER

Förläggning av semester



- Semester utgår enligt semesterlagen, 25 dagar § 1
- Förläggning av huvudsemester semester, 4 veckor § 3
 - Tillmötesgår medarbetarens önskemål eller,
 - Lägg ut sammanhängande under tiden vecka 25-32 eller,
 - Mbl 11 § förhandling med lokalt fack.
- Övrig semester gäller samråd med enskild snarast,
- Sparad semester tas ut i den ordning de sparats in,
- Förskjutning av huvudsemester på ag initiativ 350 kr/semesterdag § 5

Semesterlön för månadsavlönad, §6



- Semesterlön utgörs av...
 - Månadslön
 - Semestertillägg 0,8 % av månadslön per semesterdag
 - 13 % på rörliga delar där det inte ingår semesterersättning,
- Obetalda semesterdagar
 - Beräknas enligt semesterlagen 7 §,
 - Avdrag med 4,6 % av månadslönen per dag,
- Semesterlön utbetalas i samband med semestern, i samband med ordinarie utbetalningsdagar, §7
- Sjukdom under semesterledighet skjuts semester upp.



Kap.12 samt AV föreskrift "Arbetsplatsens utformning"

PERSONALUTRYMMEN

Standard för bodar och vagnar mm



- AFS 2009:2 *Arbetsplatsens utformning* reglerar grundkrav för personalutrymmen,
- Avtalet reglerar bransch standarden för – Bodar, Vagnar och Personalutrymmen i befintliga lokaler
- Branschreglerna omfattar – Matrum, Omklädningsrum, Tvättrum, Städning, stövel och skotvätt mm
- Det ska finnas tillgång till dusch om arbetet är smutsande eller svett drivande (Från 2015-01-01)

Kap. 13

YRKESUTBILDNINGSAVTAL

Branschavtal



- Syftar till bred grundläggande kompetens och kompetensförsörjning.
- Företag, lärling och parterna har ansvar för att utbildningen ger yrkeskunskaper med hög kvalitet,
- Inflytande över färdigutbildningen genom BYN – Byggnadsindustrins Yrkesnämnd, www.byn.se/
- Arbetsplatsförlagd utbildning under skoltid,
- Yrkesbevis utfärdas av BYN, www.byn.se/om-byn/byn-regionalt
- Krav på yrkesbevis/utbildningsbok för förande av lastmaskin, grävmaskin, grävlastare, bandschaktare, motorschaktvagn, väghyvel, teleskoptruck, mobilkran, tornkran, betongpump och pålmaskin.

Kap. 23

TILLÄMPNINGSREGLER 38-40 §§ MBL

Gemensamma värderingar, § 2



- Främja seriöst företagande,
- Rättvis konkurrens,
- Alla parter verkar aktivt att inte lag, avtal eller branschpraxis åsidosätts,
- Skyldighet att förhandla enligt MBL 38 § **eller** kontroll och förteckning innan underentreprenör eller bemanningsföretag anlitas...

Kontroll och förteckning, § 3 a)



- Godkänd för F-skatt
- Registrerad för moms
- Bolagregisteringsbevis
- Kollektivavtal för ifrågavarande arbete
- Att det hos företaget inte föreligger klara och förfallna fordringar,
- Maskiner och utrustning uppfyller gällande lagar och förordningar,
- Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring,
- Att förare av maskin har yrkesbevis/utbildningsbok

Kontroll och förteckning, § 3 b)



- Arbetsgivaren lämnar information till lokal facklig organisation första gången underentreprenör eller bemanningsföretag anlitas,
- Organisationsnummer, Namn och adress, telefon och ev. e-postadress, tillämpligt kollektivavtal – revideras årligen,
- Nästa gång bemanningsföretag anlitas informeras facket,
- Seko meddelar skriftligt om det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL – och krav för att godta ifrågavarande underentreprenör/bemanningsföretag, §4

Entreprenadkedjor, § 5



- **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,
- **Huvudentreprenör** är första arbetsgivare bunden av Väg- och Banavtalet under byggherren,
- **Underentreprenörer** rapporterar till huvudentreprenör vilka underentreprenörer han anlitar,
- **Huvudentreprenören sammanställer** en lista som lokalt fack har rätt att ta del av.

Kap. 18

ARBETSPLATSANMÄLAN

Arbetsplatsanmälan

- **Arbetsplatsanmälan om ny arbetsplats** sker skriftligt till Sekos lokala fackliga organisation,



Blankett finns på www.seko.se/Branscher/Vag-och-ban/Foretag/

Kap. 17

FÖRHANDLINGSORDNING

Rättstvister §§ 1-16



- Rättstvister gällande tolkning eller tillämpning av lag och avtal § 1
- Part har rätt till förhandling lokalt, centralt och arbetsdomstol
- Förhandling bör påbörjas snarast § 2
- Protokoll ska vara justeringsmän tillhanda inom en månad, och motparten justerat tillhanda inom en månad § 3
- Förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger – eller när endera part givit motparten skriftligt meddelande om detta § 4

Rättstvister - Preskription



- Lokal förhandling...
 - Allmän rättstvist – 4 månader § 5
 - Lönetvist 35 § MBL – 5 arbetsdagar § 6
 - Giltighet av uppsägning – 1 månad § 7
 - Ogiltigförklara uppsägning – 2 veckor kap.6 § 34
- Central förhandling...
 - Allmän rättstvist – 1 månader § 8
 - Lönetvist 35 § MBL – 10 arbetsdagar § 9
 - Giltighet av uppsägning – 1 månad § 10
 - Ogiltigförklara uppsägning – 2 veckor kap.6 § 34
- Arbetsdomstolen...
 - Allmän tvist - 4 månader, § 11
 - Lönetvist - 10 dagar § 12
 - Giltighet av uppsägning – två veckor § 13
 - Tvist om semesterersättning – två år från utgången semesterår § 14

Kap.9

AFA FÖRSÄKRINGAR

AFA Avtalsförsäkringar

- Ersätter vid...
 - **Sjukdom AGS** - sjuk mer än 14 dagar i ett sträck
 - **Arbetskada TFA** - utöver det från försäkringskassan
 - **Arbetsbrist AGB** - uppsagd på grund av arbetsbrist och har fyllt 40 år senast sista anställningsdagen.
 - **Tjänstegrupplivförsäkring TGL** - Dödsfall
 - **Föräldrapenningtillägg (FPT)**, Föräldrapenningtillägget kan betalas som längst tills barnet fyller 18 månader eller 18 månader efter adoptionstillfället.
 - **Avtalspension** – SAF-LO



[AFA försäkringsinformation – WWW.AFA.SE](http://WWW.AFA.SE)

Kap-22

ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljö



- Samverkan mellan förbundsparter, BCA, § 2
- Samverkan i företagen, § 3
- Företagshälsovård, § 4
 - Avtal om FHV, definition om innehållet,
 - Hälsa- och arbetsmiljöundersökning var tredje år, nyanställda inom sex månader. ...
- Utbildning, §§ 5-9, Entreprenörsskolan ME Utbildning
- Åtgärder vid utsatt för asbestexponering, § 10

Medbestämmandelagen (MBL)

MEDBESTÄMMANDE ENLIGT...

11, 12, 19, 21 §§ MBL

Primär förhandlings skyldighet



11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort

Exempel:

- Innan uppsägning
- Lägga ut verksamhet som tidigare gjort i egen regi
- Större permittering
- Innan införande av elektroniska övervakningssystem, ex GPS, kameror
- Organisationsförändring
- Utformning av ny arbetsplats

Förstärkt förhandlingsrätt



12 § När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Exempel:

- Alla frågor som rör medlem

Rätt till information



19 § Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarataga medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Om det kan ske utan oskälig kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

Rätt till information - tystnadsplikt



21 § Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit han föreskrifterna i första och andra styckena, gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver. Är kravet obefogat och har parten insett eller bort insett detta, föreligger dock ej tystnadsplikt.

Avslutningsvis...

- Hur har dagen varit?
- Frågor att fördjupa sig i framtiden?
- Bästa tiden på året att lägga utbildning?
- E-postadresser till löpande avtalsinformation?
- Tveka inte – ta kontakt med våra lokala företrädare...



Tack för visat intresse

