

Stockholm den 22 december 2022

Stämningsansökan

Kärande

1. Byggföretagen
Box 5054
102 42 Stockholm

Ombud

1. Processjuristen Bengt Johansson
SN Process Aktiebolag
Storgatan 19, 114 51 Stockholm
Mobiltelefon: 070 257 60 37
E-post: Bengt.johansson@snprocess.se

2. Processchefen Karolina Löf
SN Process Aktiebolag
Storgatan 19, 114 51 Stockholm
Mobiltelefon: 070 302 32 31
E-post: Karolina.lof@snprocess.se

Svarande

Svenska Byggnadsarbetarförbundet (Byggnads)
106 32 Stockholm

Saken

Fråga om en bestämmelse i Byggavtalets Bilaga A1 utgör en upplysning om innehållet i anställningsskyddslagen eller en kollektivavtalsreglering

Härmed får vi som ombud, bilaga 1, för arbetsgivarparten ansöka om stämning enligt följande.

Mellan Byggföretagen och Byggnads gäller Byggavtalet. Byggavtalet innehåller bland annat ett avtal om anställningsskydd 1988, Bilaga A1. Tvist har uppstått rörande implementering i Byggavtalets Bilaga A1 av det s.k. treundantaget 22 § andra stycket anställningsskyddslagen i dess lydelse efter den 30 juni 2022 (SFS 2022:835).

Central tvisteförhandling har genomförts och avslutats den 31 oktober 2022, utan att tvisten kunnat lösas. bilaga 2.

1 Yrkanden

- 1.1 Arbetsgivarparten yrkar att Arbetsdomstolen fastställer att det s.k. tvåundantaget i § 21 a andra stycket Byggavtalets Bilaga A 1 endast utgör en upplysning om tidigare gällande innehåll i 22 § i lagen (1982:80) om anställningsskydd och därmed inte utgör kollektivavtalsinnehåll.
- 1.2 Arbetsgivarparten yrkar ersättning för rättegångskostnader med ett belopp som anges senare.

2 Grund för yrkandena

- 2.1 Byggavtalets Bilaga A 1 utgör en samlad översikt över såväl upplysningar om anställningsskyddslagens bestämmelser som kollektivavtalade avvikelser. Enbart de kollektivavtalade avvikelserna från anställningsskyddslagen utgör kollektivavtal. Det s.k. tvåundantaget i § 21 a andra stycket

Bilaga A 1 utgör endast en upplysning om anställningsskyddslagens tidigare innehåll. Det finns ingen gemensam partsavsikt att disponera över tvåundantaget i 22 § anställningsskyddslagen och därmed göra bestämmelsen till avtalsinnehåll. Förbundet har inte heller haft befogad anledning att utgå från att bestämmelsen skulle ha blivit avtalsinnehåll. Bestämmelsen förhindrar således inte arbetsgivare från att tillämpa treundantaget i 22 § i anställningsskyddslagens nuvarande lydelse.

3 Utveckling av talan

Kort om Byggavtalet

- 3.1 I Byggavtalets Bilaga A 1, Avtal om anställningsskydd, har parterna sedan 1988 översiktligt sammanställt både de regler som tagits oförändrade från anställningsskyddslagen och de regler där parternas gemensamma avsikt varit att träffa överenskommelser om avvikelser från anställningsskyddslagen, se [bilaga 3](#).
- 3.2 Syftet med Byggavtalets Bilaga A 1 är att underlätta för såväl arbetsgivar- sidan som arbetstagarsidan genom att på ett och samma ställe ge en samlad översikt över alla regler som gäller anställningsskydd.
- 3.3 Att detta varit parternas gemensamma partsavsikt framgår av ingressen till Byggavtalets Bilaga A 1. Av ingressen framgår följande.

”För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller anställningsskydd, har i detta avtal de regler som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd sammanförts med de regler som parterna har träffat särskild överenskommelse [om].”

- 3.4 När det skett förändringar i anställningsskyddslagen har parterna varit överens om att tillsätta en partsgemensam redaktionsgrupp för att hantera frågan om hur lagändringen ska implementeras i Byggavtalets Bilaga A 1. Om parterna inte har kunnat enas har partsavsikten varit att lagändringen/arna ograverat ska föras in i Bilaga A 1.
- 3.5 I de fall parterna har valt att disponera och göra avvikelser från anställningsskyddslagen har denna partsavsikt varit tydlig i förhandlingen. I avsaknad av en sådan tydlig partsavsikt utgör texten endast en upplysning om vid var tid gällande innehåll i anställningsskyddslagen.

Tvåundantaget/treundantaget

Den 1 januari 1994, tvåundantaget

- 3.6 Den 1 januari 1994 förändrades 22 § anställningsskyddslagen på så sätt att ett generellt undantag infördes vid turordning, det s.k. tvåundantaget (SFS 1993:1496). Efter lagändringen fick 22 § anställningsskyddslagen tredje stycket följande lydelse.
- ” Innan turordningen fastställs får arbetsgivaren inom den turordningskrets där arbetsbristen finns undanta två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta driften. Den eller de arbetstagare som har undantagits har företräde till fortsatt arbete. Detta företräde gäller även i förhållande till den eller de arbetstagare som kan få företräde enligt 23 § denna lag och 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.”

- 3.7 Med anledning av lagändringen tillsatte parterna en redaktionsgrupp. Redaktionsgruppens syfte var att implementera bl.a. den nya lagregeln i

Byggavtalets Bilaga A 1. Det kan tilläggas att detta skedde under löpande avtalsperiod och utan något yrkande från endera parten.

- 3.8 Parterna blev överens om att införa en bestämmelse om tvåundantaget i § 21 a andra stycket i Byggavtalets Bilaga A 1.
- 3.9 Det kan även konstateras att Byggnads har haft full vetskap om att Byggföretagen ansåg att § 21 a i Byggnadsavtalets Bilaga 1 utgjorde en upplysning om anställningsskyddslagen. I avtalsrörelsen 1994 var parterna nämligen överens om en anteckning till förhandlingsprotokollet rörande lagändringar i anställningsskyddslagen med följande lydelse, bilaga 4.

”De förändringar som genomförts i Byggavtalets Bilaga A 1, Avtal om anställning, utgör direkta följdändringar av den förändrade lagstiftning (SFS 1993:1496) som genomfördes från den 1 januari 1994.

För det fall riksdagen under avtalsperioden fattar beslut om att återigen ändra lagen om anställningsskydd på dessa punkter skall lagändringarna få genomslag på det mellanvarande avtalsområdet.

Detta skall ske genom att endera parten påkallar förhandling om ändring i berört kollektivavtal. Kan enighet härvid inte uppnås, gäller vad berörd lagbestämmelse föreskriver från dagen för ikraftträdande.”

Den 1 januari 1995. Tvåundantaget tas bort

- 3.10 Den 1 januari 1995, i samband med att den socialdemokratiska regeringen gjorde sin återställare av arbetsrätten, togs tvåundantaget i 22 § anställningsskyddslagen bort (SFS 1994:1685).

- 3.11 Med anledning av lagändringen tillsattes en redaktionsgrupp som kom överens om att utmönstra tvåundantaget ur Byggavtalets Bilaga A 1. Byggföretagens uppfattning i redaktionsgruppen vara att bestämmelsen endast utgjorde en upplysning om anställningsskyddslagen och att bestämmelsen därför skulle tas bort med anledning av lagändringen. Byggnads argumenterade inte emot.
- 3.12 Det kan tilläggas att denna utmönstring av tvåundantaget skedde under löpande avtalsperiod och utan att någon part hade framställt yrkande därom.
- Den 1 januari 2001, tvåundantaget återinförs
- 3.13 Den 1 januari 2001 återinfördes tvåundantaget vid turordning. Bestämmelsen begränsades dock till arbetsgivare med högst tio arbetstagare (SFS 1982:80).
- 3.14 Med anledning av lagändringen tillsattes en redaktionsgrupp i syfte att implementera den nya lagregeln i Byggavtalets Bilaga A 1.
- 3.15 Byggnads motsatte sig dock att tvåundantaget skulle införas i Byggavtalets Bilaga A 1. Frågan blev liggande olöst när avtalsrörelsen 2001 drog igång under vintern/våren 2001.
- 3.16 Avtalsrörelsen 2001 gick till medling. I medlarnas slutliga hemställan i april 2001 angavs bl.a. att tvåundantaget skulle införas i Byggavtalets Bilaga A 1.
- 3.17 Den text som fördes in i § 21 a Bilaga A 1 var följande.
- ”Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare, oavsett antalet turordningsområden, undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av betydelse för den fort-

satta verksamheten. Vid beräkning av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i § 1. Den eller de arbetare som undantas har företräde till fortsatt anställning. ”

- 3.18 Byggföretagens uppfattning är att § 21 a andra stycket i Byggföretagens Bilaga A 1 endast utgör en upplysning om anställningsskyddslagen. Dock med den språkliga justeringen att ordet turordningskrets ersatts av ordet turordningsområde. Ordet turordningskrets kopplar till fasta driftsställen (verkstad eller lokal) där arbetet utförs medan arbetstagarna inom byggavtalets avtalsområde blir anvisade olika byggobjekt dit de åker för att utföra sina arbetsuppgifter. Ordet turordningsområde har sedan i vart fall 1974, då det första avtalet om anställningsskydd tillkom, varit det vedertagna uttrycksättet inom avtalsområdet. Den materiella innebörden är dock identisk med anställningsskyddslagens innebörd.
- 3.19 Det bör påpekas att Byggföretagen inte i avtalsrörelsen framställde något yrkande på att disponera tvåundantaget och göra en kollektivavtalad avvikelse. Detta eftersom arbetsgiversidan ansåg att bestämmelsen, enligt rådande praxis, ograverat skulle införas i avtalet. Inte heller Byggnads framställde i avtalsrörelsen något yrkande på att disponera tvåundantaget i anställningsskyddslagen och göra en kollektivavtalad avvikelse.
- 3.20 Någon gemensam partsavsikt om att tvåundantag i anställningsskyddslagen skulle disponeras av parterna och göras till föremål för avvikande reglering fanns således inte vid tidpunkten i fråga. Mot bakgrund av att Byggavtalets Bilaga A 1 såväl innehåller upplysningar om anställningsskyddslagen som kollektivavtalade avvikelser åligger det den part som önskar göra en kollektivavtalad avvikelse att informera motparten om detta samt vilka avvikelser i förhållande till anställningsskyddslagen som part önskar. Detta har inte skett.

Den 30 juni 2022, treundantaget

- 3.21 Den 30 juni 2022 (som dock ska börja tillämpas första gången den 1 oktober 2022) infördes det s.k. treundantaget i anställningsskyddslagen. Bestämmelsen fick då följande lydelse.
- ” Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.”
- 3.22 Med anledning av de kommande förändringarna i anställningsskyddslagen tillsattes i april 2022 en redaktionsgrupp i syfte att implementera de nya lagreglerna i Byggvtalets Bilaga A 1. I redaktionsgruppen ingick å ena sidan Byggföretagen och Maskinentreprenörerna och å andra sidan Byggnads och SEKO.
- 3.23 Byggnads har dock motsatt sig att införa treundantaget i avtalet och hävdade att tvåundantaget i Byggvtalets Bilaga A 1 utgör en exklusiv kollektivavtalsregelring av frågan som förbundet menade uteslöt en tillämpning av treundantaget i 22 § anställningsskyddslagen.
- 3.24 Mellan Byggföretagen och SEKO gäller Väg och banavtalet. Även Väg och banavtalet innehåller ett avsnitt om anställningsskydd, kap 6, med samma konstruktion som Byggvtalets Bilaga A 1, dvs en samlad översikt av de regler som tagits oförändrade från anställningsskyddslagen och kollektivavtalsbestämmelser. Väg och banavtalet innehåller en bestämmelse om turordning som är identisk med § 21 a andra stycket i Byggvtalets

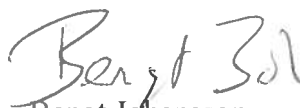
Bilaga A1. I avtal mellan Byggföretagen och SEKO har dock ändringen i anställningsskyddslagen såvitt avser treundantaget fått genomslag på det mellanvarande avtalsområdet. Frågan har inte varit tvistig mellan parterna och SEKO har inte framfört något påstående om att tvåundantaget skulle utgöra en kollektivavtalsreglering.

- 3.25 Med anledning av detta har tvist uppstått mellan Byggföretagen och Byggnads. Central tvisteförhandling har genomförts, utan att tvisten kunnat lösas.
- 3.26 Det kan slutligen anföras att Byggnads och Maskinentreprenörerna har motsvarande avtalskonstruktion och även på det avtalsområdet har en motsvarande tvist som denna uppstått.

4. Preliminär bevisuppgift

Käranden avser att ge in bevisuppgift när det klarlagts vad som är tvistigt mellan parterna.

Som ovan


Bengt Johansson

Karolina Löf

Rättegångsfullmakt

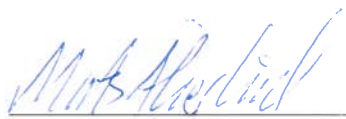
Denna fullmakt gäller för SN Process Aktiebolags processchef Karolina Löf och processjuristen Bengt Johansson eller den någon av dem sätter i sitt ställe att vid samtliga domstolar företräda, Föreningen Byggföretagen i Sverige, 802000-4860, och föra förbundets talan i Arbetsdomstolen i tvist angående fastställelse om tolkning av kollektivavtal. Fullmakten omfattar även rätt för ombuden att utanför domstol iakttä och bevaka bolagets rätt i saken, att ta emot och kvittera alla bolagets i saken tillkommande medel och handlingar samt att anta och förkasta förlikning.

Ort och datum: StockholmOrt och datum: 22-12-16

Namnteckning



Namnteckning



Namnförtydligande



Namnförtydligande

PROTOKOLL

Ö 7/2022

Arbetsgivarpart	Byggföretagen
Arbetsgivarpart	Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)
Ärende	Implementering i Bilaga A1 Byggavtalet av "treundantaget" i anställningsskyddslagen, fastställsetalan
Justeringsmän	Mats Åkerlind Torbjörn Hagelin
Deltagare	Gustaf Gedda, Martin Ulfving, Tomas Weis (Byggföretagen) Anneli Ohlsson Anderbjörk (Byggnads) Claes Arenander, Fredrik Strömberg (Maskinentreprenörerna)

Bakgrund

Byggföretagen och Byggnads (parterna) har sedan länge en konstruktion i Bilaga A1 Byggavtalet som innebär en översikt över både de regler som tagits oförändrade från anställningsskyddslagen (LAS) och de regler där parterna har träffat överenskommelser om avvikelser från lagens regler.

Mot bakgrund av förändringar i anställningsskyddslagen har parterna tillsatt en arbetsgrupp och genomfört förhandlingar rörande frågan om hur nyssnämnda lagändringar ska implementeras i Bilaga A1 Byggavtalet. Förhandlingarna har ägt rum veckovis under perioden april till och med juni 2022. I arbetsgruppen har även Maskinentreprenörerna deltagit.

Byggföretagen och Byggnads är överens i flera avseenden om implementeringen av LAS-ändringarna men oense vad gäller det så kallade treundantaget, dvs. undantag från turordning (22 § LAS, se 21 § andra stycket Bilaga A1 Byggavtalet). Sammanfattningsvis är parterna oense om huruvida det nuvarande tvåundantaget i nyssnämnda bestämmelse i Bilaga A1 utgör kollektivavtal eller inte. Som en följd därav är parterna oense om huruvida ändringen i LAS (det nya treundantaget) får genomslag i Byggavtalet eller inte.

Parterna har inte kunnat enas i sakfrågan men är överens om att genom en fastställsetalan låta Arbetsdomstolen avgöra frågan om huruvida tvåundantaget i 21 § andra stycket Bilaga A1 Byggavtalet endast utgör en upplysning om lagens innehåll eller om det utgör kollektivavtalsinnehåll. Parterna är överens om att det är av avsevärd betydelse att få ett klarläggande i frågan. En bifallande dom kommer att direkt påverka Byggföretagens rådgivning och därmed medlemsföretags rättsliga

TH
OK

handlande. På motsvarande sätt kommer en sådan dom att direkt påverka Byggnads medlemmar. Vidare får en sådan fastställelsetalan direkt betydelse i efterföljande turordningsförhandlingar och potentiella tvister (tvisteförhandlingar och fullgörelsetalan).

Parterna är överens om att det resultat som Arbetsdomstolen kommer fram till gäller från den 1 oktober 2022 och får genomslag på alla eventuella tvister som uppkommit efter detta datum.

Parterna är överens om att de förhandlingar som har skett uppfyller förhandlingsordningen i Byggavtalet.

I sakfrågan har parterna anfört sammanfattningsvis följande.

Byggnads

LAS är i stora delar en semidispositiv lagstiftning och medger därmed i dessa delar kollektivavtalsregleringar. Semidispositiva bestämmelser från LAS kan få karaktären av kollektivavtal om de tas in i kollektivavtalet, inte minst om de får en annan språkdräkt eller annan materiell innebörd.

Byggnads och Byggföretagen har i flera avseenden i Bilaga A1 träffat överenskommelse om avvikelser från semidispositiva bestämmelser i LAS. Dessa avvikelser från LAS utgör kollektivavtal. Bestämmelsen i 22 § LAS är en sådan semidispositiv bestämmelse där parterna träffat överenskommelse.

Parterna har förfogat över 22 § LAS genom att i § 21 Bilaga A 1 Byggavtalet införa branschanpassade avvikelser från lagen. När det nu aktuella tvåpersonersundantaget skulle införas i LAS upptog parterna förhandlingar för att komma överens om vad som skulle gälla i Bilaga A1. Parterna kunde dock inte enas. När lagändringen trädde i kraft den 1 januari 2001 var parterna fortfarande oense om vad som gällde för Bilaga A1. Det stycke i § 21 i Bilaga A1 som reglerar ett tvåpersonersundantag kom in i Bilaga A1 efter den efterföljande avtalsrörelsen genom medlarnas slutliga hemställan. Ändringen trädde i kraft i samband med att parterna accepterade medlarnas hemställan.

Regleringen i § 21 andra stycket Bilaga A1 Byggavtalet innebär således en tillåten överenskommelse om avvikelser från LAS och utgör kollektivavtal. Parterna är inte överens om att förändra nuvarande reglering i detta avseende, varför den kvarstår. En semidispositiv lagändring får, enligt ovan, inte genomslag i de regler i Bilaga A1 som utgör kollektivavtal om inte parterna är överens om det.

Byggföretagen

Konstruktionen i Bilaga A1 utgör en samlad översikt över såväl upplysning om lagens regler som kollektivavtalade avvikelser. Enbart de kollektivavtalade avvikelserna utgör kollektivavtal. Att detta var parternas gemensamma partsavsikt framgår uttryckligen av såväl ingressen i Bilaga A1 som förhandlingsprotokoll i samband med tillkomsten av och ändringar i Bilaga A1 Byggavtalet.

Praxis mellan parterna är att, när ändringar har skett i LAS, parterna har upptagit diskussioner om implementeringen. Om parterna inte har enats om annat har ändringarna i LAS ograverat införts i Bilaga A1.

TA
CJ

Det är korrekt att tvåundantaget infördes i samband med medling, till skillnad från hur ändringar i LAS tidigare har hanterats mellan parterna. I samband med införandet av tvåundantaget i LAS upptog parterna diskussioner om införandet av tvåundantaget Bilaga A1 men Byggnads motsatte sig detta.

Införandet följde dock parternas praxis såtillvida att, eftersom parterna inte enades om annat, lagens regel infördes. Den omständigheten att tvåundantaget infördes i samband med medling medför inte att bestämmelsen får karaktär av kollektivavtal. Någon sådan partsavsikt har inte funnits från Byggföretagens sida och har inte heller tydliggjorts från Byggnads sida. Den tydliga gemensamma partsavsikten har, alltsedan Bilaga A1:s införande, varit att avskrift av lag inte utgör kollektivavtal; enbart de överenskomna avvikelserna från LAS utgör kollektivavtal. Någon avsikt att frångå denna princip har inte funnits.

Parterna har inte gjort någon materiell avvikelse avseende tvåundantaget. Det infördes som en följd av och hämtade sitt innehåll direkt från motsvarande bestämmelse i LAS. Parterna har däremot förfogat över begreppet driftsenhet i 22 § tredje stycket LAS. Som en följdändring har parterna redaktionellt anpassat tvåundantaget på så sätt att i stället för lagens begrepp "turordningskretsar" används begreppet "turordningsområden". Tvåundantaget i Bilaga A1 har dock exakt samma materiella innebörd som lagens bestämmelse, dvs. i företag med högst tio anställda får högst två personer undantas från turordningen, under förutsättning att de enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Eftersom bestämmelsen i Bilaga A1 materiellt och redaktionellt (med den ovan nämnda anpassningen av begreppet "turordningsområden") överensstämmer med lagens innehåll är det Byggnads som, mot Byggföretagens bestridande, har att visa att det har förelegat en gemensam partsavsikt att ge bestämmelsen kollektivavtalskaraktär. Det bestrids att det har förelegat någon sådan gemensam partsavsikt. Byggnads har inte presenterat något som helst stöd för sitt påstående.

Förhandlingsresultat

Förhandlingen avslutas i oenighet i sakfrågan.

Parterna är ense om att låta Arbetsdomstolen genom fastställsetalan avgöra frågan.

Justeras



Mats Åkerlind
Byggföretagen

2022-10-27



Torbjörn Hagelin

2022-10-31

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

BILAGOR

AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD 1988

För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller anställningsskydd, har i detta avtal de regler som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd sammanförts med de regler som parterna har träffat särskild överenskommelse om.

INLEDANDE BESTÄMMELSER, §§ 1–2

- § 1** Från avtalets tillämpning undantas:
1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
 2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
 3. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete, eller i utvecklingsanställning, samt
 4. arbetstagare som är anställda före den 1 januari 2020 för att genomgå utbildning enligt 2006 års yrkesutbildningsavtal. (Punkten 4 upphör att gälla 30 juni 2021)
- § 2** Vid tillämpning av §§ 4 andra stycket, 6, 8, 13, 21, 23, 24 och 38 gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:
1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
 2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet, övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av § 5 b får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
 3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

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

Protokollsanteckning till § 2

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

ANSTÄLLNINGSAVTALET, §§ 3–5

Tillsvidareanställning är huvudanställningsform inom byggnadsindustrin.

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

Anställningsavtal som gäller tillsvidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av § 4 punkt 2 eller § 5 a. 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 till § 3

Beträffande fastställande av ”tillfällig bostad” vid anställnings ingående se Byggavtalet § 6 punkten 3.8.

§ 4 Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete. Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst 6 månader under 2 år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än 3 månader.
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS.
6. Avtal för viss tid som avser anställning av lärling. Arbetsgivaren ska innan sådan anställning sker ansöka om särskild dispens från berörd BYN-region.

Protokollsanteckning till § 4.1

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

1. Överenskommelse om anställning för "viss tid" eller "visst arbete" inom nyproduktion och vissa större reparations- och ombyggnadsobjekt kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare vid anställning som beräknas pågå högst 6 månader. Arbetsgivare som står i begrepp att anställa arbetstagare för viss tid eller visst arbete bör på förhand informera berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, berörd Byggnads region härom. Sådan information skall dock alltid lämnas snarast möjligt efter det att sådan överenskommelse träffats.

Om upprepade sådana anställningar sammanlagt pågått mer än 8 månader under de senaste 12 månaderna övergår den avtalade anställningen i tillsvidareanställning i den verksamhet (turordningsområde/turordningsenhet) där arbetstagaren tidigare varit anställd.

Anmärkning till protokollsanteckning 1

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

1. Om arbetsgivare i särskilda fall önskar träffa överenskommelse med arbetstagare om anställning för "viss tid" eller "visst arbete" för längre tid än ovan sagts, skall överenskommelse träffas med berörd Byggnadsregion härom.
2. Fortsätter anställning efter det att anställningen rätteligen skulle ha upphört övergår den avtalade anställningen till tillsvidareanställning i den verksamhet (turordningsområde/turordningsenhet) där arbetstagaren är anställd.
3. Avtal om tidsbegränsad anställning ("kortvarigt arbete") kan, utöver vad som ovan sagts, ingås för kortvarig anställning där det inte är meningsfullt att träffa avtal om tillsvidareanställning, dock längst för en tid om 1 månad.

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

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

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

Protokollsanteckning till §§ 4 och 4a

Lärlingsanställning skall vara tillsvidareanställning.

Lärlingsanställning kan i vissa speciella fall ske för tidsbegränsad anställning om det gynnar arbetsökande lärlings möjligheter att genomföra kvarvarande utbildning. En anställning för begränsad tid förutsätter att parterna i BYN-regionen i förväg tillstyrker en sådan anställning. I sådant fall ska arbetsgivaren före en sådan anställning beslutas ansöka om särskild dispens hos BYN-regionen och därvid ange förutsättningarna för anställningen av lärling enligt Yrkesutbildningsavtalet.

§ 5

- a Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst 6 månader; dock att sådan anställning endast skall förekomma vid arbete där anställningen skall övergå i en tillsvidareanställning efter provotidens utgång.

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

En arbetsgivare, som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt begära samråd enligt § 27 b.

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

Protokollsanteckning till § 5 a

Särskilda regler för provanställning av lärling

Provanställning får endast användas vid arbete där anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter provotidens utgång.

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

Provanställning får inte ske av arbetstagare som vid anställningens ingående visar att han eller hon tidigare innehaft anställning av likartat slag och under samma förutsättningar i företaget eller i koncernen under minst 6 månader de senaste 2 åren. Vid beräkning av anställningstid i detta hänseende inräknas inte tid i praktikarbete, feriearbete och yrkesorienteringspraktik enligt Ö 3/2017.

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

Företagslärling som genomgår grundutbildning enligt Yrkesutbildningsavtalet § 4 kan provanställas högst 12 månader, dock gäller att företagslärlingar inom maskinyrken kan provanställas högst 6 månader. En provanställning av företagslärling som omfattar 12 månader övergår automatiskt till en tillsvidareanställning om grundutbildningen slutförs efter 6 månader men före tolv månader.

Arbetsgivaren ska informera berörd MB-grupp/kontaktombud om ingångna avtal om provanställning av lärling.

En arbetsgivare, som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt begära samråd enligt § 27 b.

För en provanställning av företagslärling som omfattar 12 månader och där 6 månader av provanställningen har förflutit, har arbetsgivaren istället en skyldighet att skriftligen underrätta lärlingen och informera BYN-regionen minst två månader i förväg samt begära samråd med Byggnads region minst två veckor i förväg enligt § 27 b om medlemskap föreligger.

- b** 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. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta.

- c Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen. Det turordningsområde och den turordningsenhet som arbetstagaren anställs inom anges i erforderliga fall i anställningsavtalet (dvs. när det finns flera turordningsområden eller turordningsenheter och oklarhet kan uppstå om vilken arbetstagaren tillhör).
2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställning gäller tillsvidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) vid anställning tillsvidare; de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid; anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
 - c) vid provanställning; provotidens längd.
4. Begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.

5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Protokollsanteckning till punkt 1

Med arbetsplats avses företaget eller delar av företagets verksamhetsområde.

- d** I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands skall arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt § 5 c, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren skall före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone:

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen skall betalas,
3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,
4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen om utstationering av arbetstagare.

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

- e** Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, skall arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

- f** Arbetsgivaren skall informera 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 skall informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till arbetstagaren.
- g** Arbetsgivaren skall inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.
- Vid beräkning av anställningstiden skall de särskilda bestämmelserna i § 2 första stycket tillämpas.
- h** I samband med att arbetstagares anställning upphör skall arbetsgivaren överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetsgivarintyget ska överlämnas snarast och senast inom fem veckor från dagen för anställningens upphörande.

BESKED OM ATT TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING INTE KOMMER ATT FORTSÄTTA, §§ 6–8

- § 6** En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt §§ 4 eller 4 a och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst 1 månad före anställningstidens utgång.
- Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas 1 månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.
- Därest arbetstagare skall skiljas från sin anställning av annan anledning än arbetsbrist, skall en uppsägningstid enligt § 13 iakttas från arbetsgivarens sida, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.
- Den anställde har att iakttaga uppsägningstiden i § 13 under det avtalade arbetets gång, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

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

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet istället 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 arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete, dock endast om denne, när anställningen upphör, varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste 2 åren.

UPPSÄGNING FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA, §§ 9–12

- § 9 Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i § 5 b skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska 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 2 månader innan underrättelse lämnas enligt § 26 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, 2 månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än 2 månader, om tidsöverdraget berott på att denne på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt

med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

Omplaceringsområde fastställs i samråd mellan arbetsgivare och berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, berörd Byggnads region med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad.

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

Fastställande av omplaceringsområde bör ske samtidigt som turordningsområde fastställs.

Protokollsanteckningar till § 9

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

Arbetstagare som önskar göra anspråk på omplacering, skall informera arbetsgivaren härom omgående; dock senast inom 2 arbetsdagar efter mottagandet av erbjudandet om omplacering.

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

2. I samband med erbjudande av varaktig omplacering till främmande ort, som är så belägen att daglig hemresa ej kan ske, skall om annat ej överenskommes arbetsgivare och arbetstagare fastställa tillfällig bostad (adress) på den främmande orten. Den tillfälliga bostaden är därefter att betrakta som arbetstagarens fasta bostad vid tillämpningen av Byggvtalet § 6 punkterna 1-2.

Kan enighet härvid ej uppnås, gäller arbetsgivarens fasta driftställe på den främmande orten såsom utgångspunkt för beräkning av reskostnadsbidrag vid dagliga resor och traktamente. Detta driftställe är därefter att betrakta som arbetstagarens fasta bostad vid tillämpningen av Byggvtalet § 6 punkterna 1-2.

Övergångsbestämmelse till § 9 protokollsanteckning 2

Arbetstagare, som blir omplacerad enligt ovan, har dock rätt att vid beräkning av traktamente utgå från sin fasta bostad under en övergångsperiod om 6 månader under förutsättning att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren 12 månader under de senaste 2 åren. För arbetstagare som inte uppfyller dessa kvalifikationskrav är motsvarande övergångsperiod 1 månad.

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

Anmärkning till § 9 protokollsanteckning 2

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 Byggbavtalet § 6 punkterna 1-2 beträffande reskostnadsersättning och traktamente.

§ 10 Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iakttaga för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

§ 11 Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.**§ 12 Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligen att kräva detta, får beskedet istället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.**

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

UPPSÄGNINGSTID, § 13

§ 13 För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av:

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

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

Protokollsanteckningar till § 13

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

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

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

Protokollsanteckning till § 14

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst utgår enligt följande:

- Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s.k. parallelltidsersättning enligt Byggravtalet § 3 punkten 6.3 samtidigt som ackordet regleras.
- Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för arbetstagaren eljest gällande regler.

- § 15 Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt § 14 första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Utbildningsbidrag som utgår efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägningen.

- § 16 En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämrats.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen 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 antingen mer än 2 månader innan underrättelse lämnades enligt § 26 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, 2 månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än 2 månader, om tidsöverdraget berott på att denne på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

- § 18 Avskedande skall vara skriftligt.

I beskedet om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iakttaga för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

- § 19 Besked om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

LÖN OCH ANDRA FÖRMÅNER UNDER PERMITTERING, § 20

- § 20 En arbetstagare som permitterats har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som anges i Byggbavtalet § 5. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

Protokollsanteckningar till § 20

1. Ersättning utgår enligt regeln i protokollsanteckning till § 14.
2. I Bilaga I punkten 2.3 (Särskilda semesterregler) finns regler om vad som gäller för permitterad arbetstagare vid semesterstängning i samband med huvudsemester (byggsemester) om arbetstagaren vid semestertillfället inte är berättigad till tillräckligt antal betalda semesterdagar för ledigheten.

TURORDNING VID UPPSÄGNING, §§ 21–22

§ 21

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

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

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

Trä, betongarbetare och murare inom tidigare indelning av byggnads- respektive anläggningsavtalen skall turordnas var för sig.

Turordningen avtalas särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet), inom det verksamhetsområde (turordningsområde), varom överenskommelse träffats med berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med berörd Byggnads region med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad. Dock äger parterna rätt att träffa överenskommelse om att byggservice skall utgöra en egen turordningsenhet.

Lärlingar inom respektive yrkesgrupp turordnas var för sig på separata turordningslistor om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och MB-grupp, eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.

Om inte överenskommelse om turordningsområde kan träffas, gäller bilagda av de centrala parterna avtalade turordningsområden, Bilaga A5.

Vid tillfälliga förändringar rörande placering av arbetstagare från överenskommet turordningsområde, innebärande arbete inom annat avtalat turordningsområde, skall berörd MB-grupp/kontaktombud informeras om förflyttningen. Löpande samråd bör ske var sjätte månad om arbetet fortfarande tillfälligt består eller innebär en permanent överflyttning av arbetstagare till ett nytt turordningsområde.

Vid ändring av turordningsområde till följd av uppsägning av turordningsöverenskommelse skall arbetstagare, då arbetsbrist uppstår, placeras i det turordningsområde där arbetstagaren huvudsakligen arbetat de senaste sex månaderna. Detta gäller om annan överenskommelse ej träffas.

Protokollsanteckning till § 21 a

Om överenskommelse träffats om särskild turordningsenhet för byggservice och enheten senare avvecklas helt, skall på begäran av MB-grupp/kontaktombud/region en gemensam turordningsenhet fastställas för arbetstagare i den nedlagda turordningsenheten och arbetstagare tillhörande samma yrkeskategori i annan turordningsenhet med huvudsakligen samma geografiska turordningsområde. Sammanläggning kan dock inte ske med turordningsenheter hänförliga till anläggningsverksamhet enligt Bilaga A2.

- b Överenskommelse om avvikelse från ovan angivna turordningsregler får träffas enligt § 27 a.

Protokollsanteckning till § 21

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

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

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

- § 23 Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom det turordningsområde och turordningsenhet de tidigare tillhört. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt §§ 4 eller 4 a och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste tre åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot § 4 första stycket punkt 3 eller § 4 a. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt

§ 6 första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av

§ 5 b, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

För säsonganställd arbetstagare gäller därutöver motsvarande företrä-

desrätt för den arbetstagare som varit anställd hos samma arbetsgivare minst två säsonger i följd, varje säsong under minst fyra månader.

Protokollsanteckning till § 23

När företag hyr in arbetstagare från bemanningsföretag är reglerna om förhandlingsskyldighet i Bilaga A6 tillämpliga om det finns tidigare anställda som har sagts upp på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning i företaget.

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

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

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

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

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

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

Arbetstagare, som erbjuds återanställning, bör snarast meddela arbetsgivaren huruvida arbetstagaren antar erbjudandet. Om erbjudandet antages behöver arbetstagaren inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

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

FÖRHANDLINGAR M M, §§ 26–28

§ 26 En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning, skall den lämnas minst 2 veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst 1 vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör.

§ 27 Arbetstagaren och 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 1 vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

a Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, skall förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ske.

1. Uppsägning på grund av arbetsbrist.
2. Permittering, som ej är av enstaka och kortvarig natur och ej heller beror på att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.
3. Återintagning efter sådan permittering som anges i punkt 2 ovan.

4. När arbetsgivare avser att anställa en 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 skall få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.

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

Protokollsanteckning till § 27 a

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

Anmärkning till protokollsanteckning § 27 a

Beträffande central MB-förhandling hänvisas till bilaga C Företagsanpassad MB-organisation § 9 b.

- b** Innan arbetsgivaren vidtager någon av nedanstående åtgärder, skall samråd äga rum.

1. Ingående av avtal om provanställning eller tillfällig arbetsanhopning.
2. Besked om att provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning.

Samråd sker med berörd MB-grupp/kontaktombud eller om sådan saknas med facklig förtroendeman i företaget.

Protokollsanteckning till § 27 b

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

- c** Uppkommer fråga om åtgärd som avses enligt b punkt 2, äger berörd arbetstagare delta i samrådet.

§ 28 Innan arbetsgivaren lämnar besked vid minskning av arbetsstyrkan eller vid ökning av arbetsstyrkan skall samråd äga rum.

Samråd sker med MB-grupp på arbetsplatsen eller om sådan saknas med MB-ledamot, kontaktombud, facklig förtroendeman verksam på berörd arbetsplats.

Anmärkning till § 28

Parterna anser det vara naturligt att reglerna om samråd vid ökning och minskning av arbetsstyrkan bör tillämpas även beträffande tillsvidareanställda arbetstagare.

AVGÅNG MED PENSION M M, § 29

§ 29 Arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren uppnår ålder som anges i 32 a § LAS, om inte annat följer av detta avtal.

Arbetstagare uppnår pensionsålder för Avtalspension SAF-LO vid ingången av den kalendermånad under vilken han/hon fyller 65 år.

Anmärkning

Den ålder som anges i 32 a § LAS är från och med 1 januari 2020 68 år och från och med 1 januari 2023 69 år.

a **Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS**

Vid uppsägning av en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS ska följande bestämmelser i Bilaga A1 inte tillämpas:

1. § 9 om saklig grund för uppsägning,
2. § 10 andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. § 11 om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. § 30 om ogiltigförklaring av uppsägning.

Vid uppsägning av en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS ska § 26 om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11–14 §§ MBL har hållits i frågan.

En arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt när turordning ska bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

Vid avskedande av en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS tillämpas inte bestämmelsen i § 31 om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt § 18 andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

För en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS övergår inte en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning enligt §§ 4 och 4 a.

b Varsel om anställnings upphörande vid hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt Socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

Protokollsanteckning till § 29

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

**TVISTER OM GILTIGHETEN AV UPPSÄGNINGAR
ELLER AVSKEDANDEN M M, §§ 30–33**

- § 30** Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler. Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl.

Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt §§ 14–16 så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

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

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte 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 första stycket, skall förklaras gälla tillsvidare på yrkande av arbetstagaren.

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

- § 33 Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte 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, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast 2 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 1 månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot § 3 första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tillsvidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast 1 månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom 2 veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom 2 veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Protokollsanteckning till § 34

Beträffande tvisters handläggning rörande giltigheten av uppsägning, avskedande samt ogiltigförklaring av tidsbegränsad anställning, hänvisas till förhandlingsordningen i Byggaavtalet § 10.

- § 35** Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i lag om anställningsskydd och detta avtal skall underrätta motparten om detta inom 4 månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning.

Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i § 10 andra stycket eller § 18 andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot § 3 första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom 4 månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom 4 månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Protokollsanteckning till § 35

Beträffande handläggningen av yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse hänvisas till förhandlingsordningen i Byggaavtalet § 10.

- § 36** Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i § 34 eller § 35, har parten förlorat sin talan.

SKADESTÅND, §§ 37–38

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

Arbetstagare som bryter mot detta avtal genom att lämna sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid eller del av denna skall till arbetsgivare utge skadestånd för den skada och olägenhet som därigenom vållas med belopp motsvarande 70 procent av grundlönenligt Byggaftalet § 3 punkten 9.2 för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som brottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i § 38.

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

- § 38 Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tillsvidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser:

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande:

- 16 månadslöner vid mindre än 5 års anställningstid
- 24 månadslöner vid minst 5 men mindre än 10 års anställningstid
- 32 månadslöner vid minst 10 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 6 månader, skall beloppet likväl motsvara 6 månadslöner.

BA

ANTECKNING TILL FÖRHANDLINGS PROTOKOLLET

De förändringar som genomförts i Byggnadsavtalets Bilaga A 1, Avtal om anställningsskydd, utgör direkta följdändringar av den förändrade lagstiftning (SFS 1993:1496) som genomfördes från den 1 januari 1994.

För det fall riksdagen under avtalsperioden fattar beslut om att återigen ändra lagen om anställningsskydd på dessa punkter skall lagändringarna få genomslag på det mellanvarande avtalsområdet.

Detta skall ske genom att endera parten påkallar förhandling om ändring i berört kollektivavtal. Kan enighet härvid inte uppnås, gäller vad berörd lagbestämmelse föreskriver från dagen för ikraftträdandet.