

1 april 2010 - 31 mars 2012

Supplement 2010
till 2007 års
Maskinföraravtal

I detta supplement anges de ändringar som skett efter
avtalsförhandlingarna 2007

mellan

Maskinentreprenörerna

och

SEKO - Facket för Service och Kommunikation

Komplett avtal består av Maskinföraravtal 2007--2010
supplement från 2008 samt detta supplement

ÖVERENSKOMMELSE

Mellan Maskinentreprenörerna och SEKO - Facket för Service och Kommunikation träffas överenskommelse rörande Maskinföraravtalet för tiden 1 april 2010 t o m den 31 mars 2012

Ikraftträdande

Fr o m den 1 april 2010 t o m den 31 mars 2012 gäller bestämmelserna i förutvarande avtal och särskilda överenskommelser, under förutsättningar att de ändringar som framgår av denna överenskommelse, träder i kraft enligt a) – c).

- a) Ändringar och tillägg avseende grundlön, lön och andra komponenter, lönetillägg och ersättningar gäller fr o m den löneperiod som påbörjas närmast efter den 31 maj 2010, respektive fr o m den löneperiod som påbörjas efter den 31 mars 2011.
- b) Nya regler avseende resekostnadsersättning och traktamente, föräldralön samt beman-ning träder i kraft 1 november 2010.
- c) Övriga ändringar gäller fr o m den 1 april 2010 om ej annat anges.

Tidlön

För företag eller del av företag får, enligt reglerna i Befattningslön, 2) Löneavtalet punkter 1-4, Maskinföraravtalet, halva höjningen av utgående lön fördelas individuellt efter lokal förhandling med den fackliga motparten.

För tiden fr o m dagen för löneändringen gäller i avseende på tidlön följande:

Maskinförare

Utgående tidlön för maskinförare höjs

- första avtalsperioden med 287 kr/mån, därav generellt 145 kr/mån
- andra avtalsperioden med 487 kr/mån, därav generellt med 243 kr/mån.

Kranförare

Utgående tidlön för kranförare höjs

- första avtalsperioden med 287 kr/mån, därav generellt 145 kr/mån
- andra avtalsperioden med 487 kr/mån, därav generellt med 243 kr/mån.

Dumperförare m fl

Utgående tidlön för dumperförare m fl höjs

- första avtalsperioden med 273 kr/mån, därav generellt 137 kr/mån
- andra avtalsperioden med 463 kr/mån, därav generellt med 232 kr/mån.

Yrkesarbetare

Utgående lön för yrkesarbetare höjs

- första avtalsperioden med 287 kr/mån, därav generellt med 145 kr/mån
- andra avtalsperioden med 487 kr/mån, därav generellt med 243 kr/mån

Övriga arbetare

För övriga arbetare omräknas höjningarna med hjälp av fördelningstalen beräknade enligt angivna nivåer nedan.

Yrkesutbildningsavtalet

Utgående löner höjs i respektive utbildningssteg fr o m dagen för löneändringen 2010. Utgående lön får därefter ej understiga de i tabellerna angivna beloppen.

För andra avtalsperioden höjs beloppen i respektive utbildningssteg enligt sedvanlig praxis, fr o m dagen för löneändringen 2011.

Det innebär att fördelningstalet i respektive utbildningssteg ska multipliceras med den genomsnittliga lönen för berörd yrkeskategori i företaget, efter lönerevisionen. Se § 3 B) punkt 6 i Maskinföraravtalet.

Kravet på yrketeoretiskt prov (YTP) gäller inte, men antalet krävda timmar kvarstår oförändrat.

Grundlön

§ 3 B) Allmänna bestämmelser

Utgående löner får inte underskrida nedan angivna grundlöner, i den mån annat annat inte överenskommit i lokala förhandlingar på företagsplanet.

Grundlön för första avtalsperioden utges för nedanstående yrkeskategorier med

	1 juni 2010 kr/månad	1 juni 2010 Grundlön
Maskinförare	522	22 794
Yrkesarbetare	348	22 620
Dumperförare m fl.	331	21 489
Övriga arbetare, 20 år	306	19 905

Grundlön för andra avtalsperioden utges för nedanstående yrkeskategorier med

	1 juni 2011 kr/månad	1 april 2011 Grundlön
Maskinförare	522	23 316
Yrkesarbetare	522	23 142
Dumperförare m fl.	496	21 985
Övriga arbetare, 20 år	459	20 364

Lön till arbetare under 20 år

För arbetare under 20 år som inte genomgår utbildning utgår grundlönen enligt följande:

Övriga arbetare som ej fyllt 20 år	1 juni 2010 Grundlön kr/månad	1 april 2011 Grundlön kr/månad	Procent- enheter av grundlön övriga arbetare p 5
a) som fyllt 19 år	18 910	19 346	95
b) som ej fyllt 19 år	17 915	18 328	90
c) som ej fyllt 18 år	13 934	14 255	70
d) som ej fyllt 17 år	11 943	12 218	60

§ 3 Allmänna lönebestämmelser

E) 2 pkt 5 Föräldralön

Medarbetare, som är tjänstledig på grund av födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till föräldrapenning, har rätt till föräldralön om medarbetaren varit anställd hos arbetsgivaren minst ett (1) år i följd eller två (2) säsonger i följd.

Föräldralön utges under 3 månader och för högst två sammanhängande ledighetsperioder. Föräldralön utges ej för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön på grund av födelse av eget barn utges inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 18 månader.

Ledighet på grund av adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det berättigar till föräldralön enbart om den tas ut inom 18 månader från adoptionen eller mottagandet.

Föräldralön utges med 10 % av utgående lön.

Utbetalning av föräldralön sker vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som inträder månaden efter aktuell föräldralöneberättigande ledighetsperiod.

Föräldralön utges inte om medarbetaren undantas från föräldrapenningen enligt lagen om allmän försäkring.

Om denna förmån har nedsatts ska motsvarande reducering av föräldralön ske.

§ 4 a Arbetstidsförläggningstillägg (Arbetsförläggningstillägg, sid 28 i kollektivavtalet)

Arbetstidsförläggningstillägg ska inte utbetalas när omständigheterna varit sådana, att arbetsgivaren inte kunnat påverka dem.

§ 4 b Tillägg för arbete i bergrum

1. Vid bergarbete i bergrum utgår ett särskilt tillägg med

1 juni 2010	1 april 2011
7:10 kr/tim	7:24 kr/tim

2. Vid kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i brukta bergrum utgår ett särskilt tillägg med

1 juni 2010	1 april 2011
5:98 kr/tim	6:10 kr/tim

3. Vid inrednings- och installationsarbete i bergrum utgår ett särskilt tillägg med

1 juni 2010	1 april 2011
4:89 kr/tim	4:99 kr/tim

§ 4 d Ersättning för beredskapstjänst

1. Vardagar

Vardagsnätter från ordinarie arbetstidens slut till ordinarie arbetstidens början respektive till kl 07.00 på lördag:

1 juni 2010	1 april 2011
182 kr/natt	186 kr/natt

2. Lördag och söndag

Från kl 07.00 till kl 07.00 påföljande dag respektive ordinarie arbetstidens början på måndag:

1 juni 2010	1 april 2011
303 kr/natt	309 kr/natt

3. Helgdag och fridag

Helgdag och i Arbetstidsavtalet § 3 angiven fridag och söndag i anslutning härtill från kl 07.00 till 07.00 påföljande dag respektive ordinarie arbetstidens början påföljande arbetsdag:

1 juni 2010	1 april 2011
484 kr/natt	494 kr/natt

§ 5 Resekostnadsbidrag och traktamente

a) Resekostnadsbidrag vid dagliga resor

Vid dagliga resor med egen bil mellan medarbetarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden, utges resekostnadsersättning till berörd arbetstagare avseende ett minsta avstånd från bostaden om 2 km enkel resväg. Maximal ersättning per dag enligt punkterna 1) och 2) nedan föreligger med upp till 120 km enkel resväg.

Resekostnadsbidrag utges med belopp motsvarande vid varje tidpunkt gällande högsta skattefria avdragsbelopp som framgår av Skatteverkets föreskrifter och allmänna råd (fr om 2008-01-01, 1,85 kr/km).

Resekostnadsersättning för resa mellan fast bostad och arbetsplats utges enligt följande:

Vid körning med egen bil

Ersättning utges avseende resväg mellan arbetstagarens bostad och arbetsplats med **1,85 kr/km**.

Vid resa med annat färdmedel än egen bil

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

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

Färdmedel m m som tillhandahålls av arbetsgivaren

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

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

** Kvalifikationsgränsen om 2 km i första stycket gäller inte i detta fall.

d) Överenskommelse om användande av egen bil i tjänsten

3. Vägtullar och trängselavgifter

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

Med tjänsteresa avses inte dagliga resor till och från arbetet.

4. Ersättning för förarkort avsedda att användas i digitala färdskrivare

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

BILAGA 1 - ARBETSTIDSAVTAL

§ 2 mom 1

Den ordinarie arbetstiden per vecka är 40 timmar (exklusive raster). Såvida inte annat överenskoms med medarbetaren ska arbetstiden utläggas med 8 timmar per dag på veckans fem första dagar.

I de fall arbetsgivaren med medarbetaren träffar en skriftlig överenskommelse kan arbetstiden för medarbetaren fritt förläggas mellan kl 06.00-18.00 under veckans fem första dagar. Normal arbetstid får dock inte överstiga 50 timmar per vecka (frånräknat eventuell helg eller fridag), samtidigt som arbetstiden inte får överstiga 11 timmar per dag. En avstämning av arbetstiden görs av arbetsgivaren och medarbetaren var fjärde vecka, så att arbetstiden uppgår till – och inte överskrider – 160 timmar exklusive eventuell inträffad helg eller fridag.

Medarbetaren erhåller under varje sådan fyraveckorsperiod inte rätt till ersättning för övertid förrän det att 160 timmars arbete uppnåtts under vardagar, eller vid överskridande av arbetstidsmålet per vecka respektive dag (50 timmar respektive 11 timmar). Medarbetaren har istället rätt till OB-ersättning enligt § 4, SÄRSKILDA TILLÄGG (Allmänna Anställningsvillkor) för eventuell arbetstid som inträffar vardagar utanför kl 06.00-18.00.

I de fall arbetsgivaren och medarbetaren träffat en överenskommelse om annan arbetstid än den ordinarie om 40 timmar per vecka, utgår övertidsersättning också enligt § 4, SÄRSKILDA TILLÄGG, för eventuell arbetstid som utförts under lördag, söndag, helgdag eller fridag och för arbete som utförts efter lokalt överenskommen begränsningsperiods slut.

Endera parten kan säga upp överenskommelse enligt ovan med en (1) månads uppsägningstid, och återgå till ordinarie arbetstidsförläggningsbestämmelse.

§ 2 Mom 2

1. Arbetstidsförkortning

Under intjänandeperioden 1 april 2011 - 31 mars 2012, utökas arbetstidsförkortningen med 12 timmar. Utläggningen av dessa timmar (2+10) totalt 32 timmar, ska göras under perioden 1 april 2012 - 31 mars 2013.

I övrigt är nuvarande regler om arbetstidsförkortning oförändrade. Dock har förändring skett rörande förläggningen och utläggningen av arbetstidsförkortningen.

§ 2 Mom 2

3. Förläggning och utläggning av ledighet

Ledigheten förläggs under uttagsåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Verksamhetens krav skall i största möjligaste mån beaktas.

Arbetsgivaren skall dock så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om förläggning.

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

BILAGA 5 - SEMESTERAVTALET

§ 9 Beräkning av semesterdagar med semesterersättning

Semestertabellen utgår ur avtalet, lagen ska tillämpas.

§ 10 b 1)

Semestertillägget för varje betald semesterdag är oförändrat 0,8 %. Semesterlönen för varje betald semesterdag ändras så att beräkningen av tillägget för de rörliga lönedelarna ska göras med faktorn 13 % (tidigare 12,8 %) av summan av de rörliga lönedelarna som inte inräknats i månadslönen. Det tidigare alternativet om 0,5 % per betald semesterdag har utgått ur avtalet.

BILAGA 9 - PERSONALUTRYMMEN

3. Överenskommelse om standard för personalutrymmen

Maskinentreprenörerna och SEKO har träffat följande överenskommelse om personalutrymmen på arbetsplatser.

- a Från 2010-07-01 gäller utrymmes- och inredningsstandard för bodar och från 2011-01-01 gäller utrymmes- och inredningsstandard för vagnar.

Övergången till den nya utrymmes- och inredningsstandarden sker successivt och regleras i särskilda övergångsbestämmelser.

- b Vid arbetsplatser, där bodar och vagnar ej kan anslutas till elnät, förses dessa med gasolanläggningar eller motsvarande för uppvärmning, torkning av kläder, varmvattenberedning och belysning.
- c Vid kortvariga och rörliga arbeten liksom arbetsplatser, där bodar och vagnar inte kan anslutas till vatten- och avloppsnät må duschanordning kunna uteslutas. En god hygienisk utrustningsstandard bör dock eftersträvas även vid dessa arbeten och arbetsplatser.

Ovanstående text står oförändrad text fram till och med 2014-12-31.

Därefter följande text:

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

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

- d Vattentoaletter eller torrklsetter av modern typ installeras på lämpligt sätt på arbetsplatsen.
- e Stövel- och skotvätt anordnas i anslutning till ingången till bod, bodetablering eller vagn. Om det inte är möjligt att anordna stövel- och skotvätt vid vagn, ska i vart fall stövelskrapa finnas.

Standard för personalutrymmen

Arbetsmiljöverkets krav på personalutrymmen framgår av föreskriften AFS 2009:2 ”Arbetsplatsens utformning”. Avseende delar av föreskrifterna har parterna träffat kollektivavtal om vilken standard som ska gälla.

Nedan anges den funktionsstandard som gäller för bodar, vagnar samt personalutrymmen som anordnas i befintliga lokaler.

Bodstandard

Allmänna krav

Minst 3,4 kvm per person (toalett ej inräknad)

Minst 2,4 meter i takhöjd

Anslagstavla för information

Matrum

Bord med axelbredd 80 cm per person (bredd på borden 70 cm)

Stolar med ryggstöd

Uppvärmningsanordning för mat (kan vara mikrovågsugn)

Kylskåp

Krokar för att hänga upp väska

Omklädningsrum

Minst ett 30 cm brett låsbart skåp och ett 30 cm brett fack/skåp per person för upphängning av arbetskläder.

Facket och skåpen ska vara minst 50 cm djupa.

Framför skåp/fack ska finnas en sittbänk med djup 30 cm

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

Tvättrum

En tvättkran per påbörjat fyrtal personer (i en sexmannabod två tvättkranar).

Dusch med möjlighet till avskärmning.

Övrigt

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

Om avsteg behöver göras i övrigt ska en överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och berörd MB-grupp. Om MB-organisation saknas är lokalavdelningen part.

Bestämmelser för bodar

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

1. Nyttillverkade bodar

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

2. Befintligt bodbestånd - utrymmesstandard

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

3. Befintligt bodbestånd - inredningsstandard

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

4. Bodar med takhöjd under 2,4 m

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

Generell dispens gäller för bodetableringar på fasta anläggningar där utrymmesstandarden vid normal användning överstiger 8 kvm per person .

Om någon av dem som normalt använder bodetableringen skriftligt begär att takhöjden ska vara 2,4 m upphävs dispensen på detta arbetsställe. I sådant fall ska bodetablering med standard enligt punkt 2 och 3 ovan vara genomförd inom 6 månader.

5. Befintliga bodetableringar

Bodetableringar som görs före 2010-12-31 för projekt som fortgår efter 2012-12-31 får dock användas under projekttiden utan hinder av punkt 2 och 3 ovan.

6. Berörda parter

Berörda parter enligt ovan är arbetsgivare och berörd MB-grupp.

Om MB-organisation saknas är lokalavdelningen part.

7. Översyn av övergångsbestämmelserna

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

Vagnstandard

För vagnar gäller ovan angivna standard för bodar, men följande undantag och särregleringar:

Allmänna krav

Minst 3,0 kvm per person (toalett ej inräknad)

Minst 2,2 meter i takhöjd, dock godtas en lägre takhöjd i trailerbundna personalutrymmen (s.k. combivagnar).

Om avsteg behöver göras i övrigt ska en överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och berörd MB-grupp. Om MB-organisation saknas är lokalavdelningen part.

Städning, material mm

Daglig städning och härutöver grundlig rengöring en gång per vecka ska ske av personalutrymmen. Det är parternas gemensamma uppfattning att skadestånd endast ska kunna aktualiseras i sådana fall där brott mot avtalet kan betraktas som flagrant eller systematiska.

Pappershanddukar ska finnas vid tvättplats.

Bestämmelser för vagnar

Intentionen med bestämmelserna är att det ska ske en successiv övergång till den nya utrymmes- och inredningsstandarden.

1. Nyttillverkade vagnar

Den nya utrymmes- och inredningsstandarden gäller från och med 2011-01-01.

2. Befintligt bestånd

I befintligt bestånd ska utrymmes- och inredningsstandard (med undantag för takhöjden, se nedan) vara genomfört 2014-12-31.

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

BILAGA 10

Överenskommelse avseende in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning pga. arbetsbrist

1. Bakgrund

Parterna uppmärksammar att frågeställningar inom svensk arbetsmarknad har aktualiserats om otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning genom anlitan av bemanningsföretag enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling. Det har uppgivits att sådana otillbörliga förfaranden i förhållande till gällande rätt har blivit vanligare i takt med att bemanningsbranschen har expanderat. Med bemanningsföretag avses företag enligt definition i nämnd lag.

Mot denna bakgrund inrättar ME och SEKO en partsgemensam nämnd med uppgift att tillse att otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt anställningsskyddslagen inte ska förekomma inom branschen.

På Maskinföraravtalets område har lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) inkorporerats i kollektivavtalet. Införlivandet har skett på så sätt att det inte i nu aktuella hänseenden finns några skillnader mellan lagens och avtalets innebörd.

2. Förhandling, överläggning och tvist om inhyrning

2.1 Förhandling vid inhyrning enligt medbestämmandelagen (MBL)

Förhandling enligt 38 § MBL ska ske med berörd MB-grupp eller om sådan saknas SEKO:s lokala fackliga organisation och ska alltid ske om företaget avser anlita bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet.

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

Vid inhyrning avseende en längre period än fem (5) veckor har MB-grupp och företag att tillsammans överväga möjligheten att täcka hela eller delar av arbetskraftsbehovet genom återanställning istället för att anlita bemanningsföretag.

2.2 Överläggning vid inhyrning lokal förhandling

För det fall parterna inte är överens under punkten 2.1 har företaget att inom tre (3) arbetsdagar påkalla lokal förhandling från det att förhandling under punkten 2.1 avslutats.

Detta gäller om ett företag avser hyra in arbetskraft genom anlåtande av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än fem (5) veckor, när det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet där inhyrning ska ske, ska företaget uppta överläggning med MB-gruppen eller om sådan saknas berörd lokal facklig organisation om inhyrningen enligt nedan.

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

Lokal förhandling skall vara genomförd inom fem (5) arbetsdagar från det att påkallandet har skett om parterna inte enats om annat.

2.3 Central förhandling och påkallande av skiljenämnds-förfarande

Uppkommer i förhandlingen/överläggningen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem (5) veckor strider mot 25 § LAS, ska central förhandling påkallas inom tre (3) arbetsdagar av företaget efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio (10) arbetsdagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgivarsidan inom tre (3) arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkten 3.

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla lokal eller central förhandling alternativt att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen avslutas inom fem (5) veckor från inhyrningens påbörjande utan rättslig påföljd.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid och nämnden finner att inhyrningen strider mot 25 § LAS, kan inhyrning pågå till dess fem (5) arbetsdagar förflutit från beslut i skiljenämnd utan att inhyrningen är att betrakta som kollektivavtalsbrott.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

3. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två (2) ledamöter från ME och två (2) ledamöter från SEKO. Nämnden ska även bestå av en (1) opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, skall Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton (15) arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål.

Skiljenämnden ska hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

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

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

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

Eventuellt ekonomiskt- och allmänt skadestånd till tidigare anställd för brott mot företrädesrätten enligt 25 § LAS skall hanteras enligt parternas förhandlingsordning i Maskinföraravtalet, § 7 Allmänna anställningsvillkor.

Om företaget följer skiljenämndens beslut ska parterna verka för att avskriva eventuella rättstvister med grund i 25 § LAS. Kan parterna inte enas om att avskriva tvisten hanteras frågan enligt parternas förhandlingsordning i Maskinföraravtalet, § 7 Allmänna anställningsvillkor.

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



Maskinentreprenörerna

Box 1609

111 86 STOCKHOLM

Tfn 08-762 70 65

Fax 08-611 85 41

Besök: Storgatan 19, 5 tr

www.me.se



SEKO - Facket för Service och Kommunikation

Box 1105

111 81 STOCKHOLM

Tfn 08-791 41 00

Fax 08-21 89 53

Besök: Barnhusgatan 6

www.seko.se