

Anvisningar

PERSONUPPGIFTER M M

Organisationstillhörighet. Om arbetstagaren är organiserad och i så fall i vilken organisation har främst betydelse i följande fall.

- Primär förhandling enligt MBL sker normalt endast med organisation bunden av kollektivavtal. Rör frågan **särskilt** en medlem i icke kollektivavtalsbunden organisation, t ex SAC, måste primärförhandling ske med denna.
- Granskningsarvode vid tidlön på byggnadsavtalets område skall ej dras av om arbetstagaren kan styrka, t ex genom uppvisande av medlemsbevis, att han är medlem i annan arbetarorganisation än Byggnadsarbetareförbundet, t ex SAC, och om arbetstagaren begärt att avdrag ej skall ske. För ackordsarbete dras dock alltid mättnings- och granskningsarvode av teknisk mätning.

Lön, löneutbetalning. Arbetsgivare måste informera om begynnelselönen och när löneutbetalning sker. Hänvisning kan ske till tillämpligt avtal, ex vis "ackord enligt byggnadsavtalet", "tidlön enligt R-avtalet". Beträffande löneutbetalning anges när utbetalning sker.

Yrkesutbildningsavtalet. Vid anställning av lärling vid ungdomsutbildning skall bekräftas att Yrkesutbildningsavtalet gäller.

Sysselsättningsgrad

- Sysselsättningsgrad (genomsnittligt antal timmar/vecka enligt anställningsavtalet) skall alltid anges.
- Beträffande städpersonal kan arbetsgivare och arbetstagare träffa särskild överenskommelse om arbetstidens längd och förläggning enligt § 2a 1.2, BA. Sådan överenskommelse skall vara skriftlig.

TILLSVIDAREANSTÄLLNING

Tillsvidareanställning är huvudanställningsform.

Anställnings- För inplacering i turordningen måste tidigare anställningstid tid klarläggas. (Beräknas i dagar). Anställningstid som får tillgodoräknas framgår av AA § 2.

Turordnings- Turordningsenhet är i allmänhet detsamma som yrkesgrupp.

Turordnings- Turordningsområde bör anges i erforderliga fall (dvs område när det finns flera och oklarhet kan uppstå om vilket arbetstagaren tillhör).

Fastställande av turordningsområde, se AA § 21.

Omplacerings- Uppsägning av arbetstagare kräver saklig grund, t ex område arbetsbrist. Saklig grund föreligger ej om arbetsgivaren ej undersökt möjligheter att omplacera arbetstagaren till annat ledigt arbete inom omplaceringsområdet. Fastställande av omplaceringsområde, se AA protokollsanteckning till § 9.

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Anställningsform skall anges.

- visst arbete eller viss tid enligt AA § 4 p1. Av protokollsanteckning framgår när denna anställningsform kan tillämpas. Anställning enligt denna punkt kan normalt ske längst 6 månader. För att inte överskrida gränsen bör man ange sista anställningsdag som ligger inom denna tidsperiod, t ex "anställd för stomarbeten kvarteret xx dock längst t o m....". Överskrids avtalets tidsgränser övergår anställningen till tillsvidareanställning. Jfr även spärregeln mot många korta anställningar - 8 månader under 12 månader. OBS! Information till MB-grupp/kontaktombud eller motsvarande.

- kortvarig anställning högst en månad. Ingen begränsning till enbart nyproduktion etc.

- viss säsong arbetets art, t ex beläggningsarbete inom geografiskt område, region, arbetsplats eller dylikt. Kan även i "rena fall" förekomma på anläggningsavtalets område.

- arbetstopp tillfällig arbetsanhopning (arbetstopp) dock högst 6 månader under en tvåårsperiod. **OBS!** Samråd.

- överenskommen visstidsanställning enligt AA § 4a kan användas fritt utöver ovan angivna anställningsformer. Begränsning: Högst 12 månader under 3 år. Kortaste anställningstid 1 månad. Högst 5 arbetstagare samtidigt med denna anställningsform per arbetsgivare (juridisk person). Särskilda regler för nystartade företag.

- provanställning provotid högst 6 månader. Förutsättes avsikt att anställningen skall övergå i en tillsvidareanställning. Vissa övriga begränsningar, se Avtal om anställningsskydd. **OBS!** Samråd.

Annan anställningsform genom angivande av anställningsform.

- före värnplikt för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring (vapenfri tjänst),

- pensionär för anställning efter pensionering,

- praktik- eller feriearbete, praktikarbete eller feriearbete,

- vikariat (max 3 år under en 5-årsperiod) ange omfattningen av vikariatet, t ex under sjukdomsperiod, militärtjänstgöring eller genom angivande av tidsperioden (tiden fr o m - t o m). Sistnämnda förfaringsätt bör endast användas då man är helt säker på att vikariatet upphör den angivna dagen. Annars anges exempelvis "vikarie för X under dennes sjukdom, dock längst t o m....".

Tidigare anställningstid

Av betydelse för inplacering på turordningslistan för tillsvidareanställda. Även av betydelse för om/när arbetstagaren under anställningen förvärvat företrädesrätt till återanställning, se AA § 23-25.

RESEERSÄTTNING/TRAKTAMENTE

Rätten till reseersättning och traktamente regleras i Byggnads- och Anläggningsavtalen § 6 samt Väg- och Banavtalet 5.4. I normalfallet utgör arbetstagarens fasta bostad utgångspunkt för beräkningen av ersättningarna. Under vissa förutsättningar kan överenskommelse träffas om annan utgångspunkt än fasta bostaden. Se Byggnads- och Anläggningsavtalen § 6 c7 och Väg- och Banavtalet 5.4 c7. **OBS!** Vid tvist är det viktigt att arbetsgivaren kan visa att särskild överenskommelse träffats. Överenskommelse om tillfällig bostad kan träffas vid anställningstillfället, ej senare.

BESKED OM ANSTÄLLNING UPPHÖRANDE

Gäller endast vid tidsbegränsade anställningar. Besked skall lämnas minst en månad innan anställningen upphör. Om anställningstiden beräknas understiga en månad måste besked lämnas redan vid anställningens ingående.

- Ange när anställningen upphör antingen efter slutförande av dock längst t o m eller exakt tidsangivelse.
- I beskedet måste också anges om arbetstagaren har företrädesrätt eller ej och hur arbetstagaren skall anmäla intresse av företrädesrätt när sådan föreligger. (Se baksidan av blanketten.)

KOMPLETTERANDE UPPGIFTER

- Här anges möjlighet att föra in mer företagsspecifika uppgifter.
- Enligt avtalen finns möjligheter till in- och utlåning av arbetstagare mellan företag. I särskild ruta överst på blanketten kan anges om arbetstagare är inlånad etc.
- Här kan anges särskilda anställningsvillkor, ex vis krav på körkort.
- Uppgift om semesterersättning föregående intjänandeår. Av betydelse för arbetsgivarens skyldighet att utge permitteringslönen vid eventuell semesterstängning. Se avtalens permitteringslönebestämmelser.

Överenskommelse om semester. Arbetstagare som anställs före den 31 augusti har rätt till 25 semesterdagar. Sker anställningen efter 31 augusti föreligger rätt till 5 semesterdagar.

Vid anställningstillfället har arbetstagaren normalt inte tjänat in **betalda** semesterdagar. Denne har rätt att avstå från att ta ut obetald semesterledighet. **Arbetsgivare** och **arbetstagare** kan träffa överenskommelse om hur många obetalda semesterdagar den anställde skall ta ut. Sådan överenskommelse är ogiltig om den inte är frivillig från **arbetstagarens** sida.

Ang. ledighet vid semesterstängning, se AA § 20 prot ant 3.

UNDERSKRIFT

Bekräftelse skall alltid undertecknas av arbetsgivarens representant och arbetstagaren.

Lämna alltid ett exemplar av bekräftelsen till arbetstagaren
Om blocket delas skall dessa anvisningar kopieras.