

# Byggnads policy för ökad anställningstrygghet





# Rätten till en trygg anställning

Rätten till en trygg och säker anställning är en högt prioriterad fråga för Byggnads. Byggbranschen präglas av återkommande lågkonjunkturer och säsongsbetonad arbetsbrist, så frågan har alltid varit viktig. Vissa arbetsgivare har samtidigt mer eller mindre satt i system att tänja på gränserna för den anställningstrygghet Byggnads och andra fackföreningar arbetat fram under lång tid. Därför är det extra viktigt för MB-grupper och i förekommande fall ombudsmän, att arbeta enligt en gemensam policy för att de avtal, lagar och förordningar som reglerar anställningsskydd och turordningsregler verkligen efterlevs. En gemensam policy gör Byggnads medlemmar tryggare i sin anställning.

MB-grupper och andra förtroendevalda måste hålla sig väl informerade om Byggnads policy liksom de ekonomiska och personella förhållanden som råder på arbetsplatsen.

Alla medlemmar som står inför en uppsägning ska veta att Byggnads och dess fackliga företrädare, gör allt som är möjligt för att rädda anställningen. Om en uppsägning ändå är ett faktum, ska den vara grundad på att det råder brist på arbete och att han eller hon är den som står på tur enligt turordningslistan. Byggnads policy i anställningsfrågor syftar till att ta bort riskerna för godtycklig hantering av så angelägna frågor som anställningstrygghet och medbestämmande. Systemet ska vara rättvist, men också överblickbart och lätt att förstå för våra medlemmar.

MB-grupper ska regelmässigt samla in kopior av anställningsbekräftelser och annan skriftlig information om anställningsvillkor. Betydelsen för medlemmarna av att spara anställningsbekräftelsen i bankfack bör påpekas.

MB-grupper och andra fackliga företrädare utsätts ofta för påtryckningar från arbetsgivare för att acceptera ändringar eller avsteg från lag- och avtalsenliga anställningsskyddsregler. Rätt använt är lag och avtal om



anställningsskydd och medbestämmande samt branschens utvecklingsavtal, en bra möjlighet för anställda att påverka företagets utveckling och personalpolitik. Det ger en större översiktbarhet, trygghet, effektivitet och lönsamhet i anställningen.

Den här foldern är en omarbetad och uppdaterad sammanfattning av Byggnads policy och hanteringsregler gällande anställningsskyddsfrågor.

MB-gruppen för en kontinuerlig dialog med berörda medlemmar. Utvecklingsavtalet tillåter fackliga möten på betald arbetstid med fem timmar per anställd och år. Dessutom lämnas fortlöpande kortare information i samband med raster.

# Ett rättvist anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd, förkortat LAS, antogs i sin grundläggande utformning 1974. Sedan dess har vissa kompletteringar av lagen gjorts. Bland annat togs ålderstillägget bort 2007. LAS reglerar anställningsskyddet genom att tolka vad som är saklig grund för uppsägning, omplacering, turordning, uppsägningstid och företrädesrätt till återanställning. Lagen lämnar vissa delar öppna för parterna på arbetsmarknaden att förhandla om genom centrala branschöverenskommelser. På byggavtalets område innebär det när lagen kom, att kollektivavtal träffades om anpassningar till det rådande lagbassystemet, dåvarande objektsanställningsformen och de många små och geografiskt spridda arbetsplatserna.

Frågor om anställningstrygghet kräver kunskap och engagemang från de personer som ingår i MB-gruppen. Det behövs också ett bra nätverk och kontakter med andra fackliga företrädare, såväl i det egna som i andra företag. Arbetet förutsätter god uppbäckning och utbildning från Byggnads.

## Skäl för uppsägning

Arbetsbristskäl är den vanligaste orsaken till uppsägning. Termen omfattar i princip alla skäl till uppsägning som inte gäller arbetstagaren personligen; till exempel arbetsbrist, omorganisation eller andra företagsekonomiska skäl. Personliga skäl, misskötsel av olika slag, ställer normalt höga krav på att arbetsgivaren fullgjort en omplaceringsutredning samt, om det gäller sjukdom, en rehabiliteringsplan. Ålder eller sjukdom utgör i sig inte saklig grund för uppsägning.

MB-grupper har ett ansvar att på ett tidigt stadium agera på de beslut som arbetsgivaren tar. De ska vara en aktiv part vid utformandet av företagets personalpolitik. Det inkluderar till exempel; att företaget tar emot tillräckligt många lärlingar och ger dem en bra utbildning samt att företaget utför så mycket arbete som möjligt med egen personal.



### **Turordningsregler**

Avtalen om anställningsskydd innebär bland annat att beslutsprocessen i anställningsskyddsfrågor flyttats närmare de enskilda arbetsplatserna och att turordningen fastställs för varje yrkesgrupp var för sig. Turordningsreglerna återfinns i 22 § LAS och innebär att arbetstagare med längre

anställningstid har företrädare framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företrädare. Turordningsreglerna reglerar också att verksamheter ska indelas i turordningsområden samt att omplacering av arbetstagaren måste ha prövats innan saklig grund för uppsägning är uppfylld. Den som blivit uppsagd har, enligt 25 § LAS, företrädesrätt till återanställning om han eller hon arbetat minst ett år på företaget under de senaste tre åren.

### **MB-gruppen hanterar frågorna**

Enligt avtal är det MB-grupper som ska hantera frågor om indelningar i turordningsområden. I de företag som saknar en sådan grupp, är det lokalavdelningen/regionen som istället hanterar dessa frågor. Den lokala MB-gruppen ska hålla kontakt med den sammankallande MB-ledamoten på regional nivå eller på företagsnivå i samband med förhandlingar som rör indelning i turordnings- eller omplaceringsområden. Det gäller även andra anställningsskyddsfrågor. Frågor som rör uppsägningar eller avsked av personliga skäl hanteras alltid av lokalavdelning eller region.

Turordningsreglerna är försedda med flera undantag och kan dessutom kringgå genom kollektivavtal. Alla MB-grupper och förtroendemen har alltid en viktig uppgift i att framhålla att en anställd med yrkesbevis, kompletterad med lång anställningstid och kontinuerlig kompetensutveckling, är en attraktiv och kvalificerad tillgång för arbetsgivaren.

### **Slå vakt om den fackliga förtroendemannens möjlighet att undantas från turordningslistan**

Förtroendemannalagens 8 § ger fackliga förtroendemen möjlighet till företräde för fortsatt anställning. Det är viktigt att slå vakt om de fackliga företrädarnas möjlighet att undantas från turordningslistan, för att säkerställa att den fortsatta bevakningen av uppsägningar och återanställningar görs på ett korrekt sätt.

## Problem med nuvarande anställningsskyddsregler

En del arbetsgivare hittar kreativa sätt att gå runt anställningsskyddet i lagstiftning och avtal. Det gäller för MB-grupper att vara uppmärksamma på detta. Nedan visas några exempel på vanligt förekommande försök till försämringar i anställningsskyddet.

- ▶ När arbetsgivare ställer olika yrkesgrupper mot varandra för att skapa splittring bland medlemmarna; äldre mot yngre, nyanställda mot trotjänare, tillsvidareanställda mot visstidsanställda eller anställda hos underentreprenörer/bemanningsföretag.
- ▶ Arbetsgivaren spelar ut grupper som arbetar på service mot dem som arbetar på entreprenad. Byggnads uppfattning är att det är yrkesbeviset som visar vilken grupp man ska tillhöra och inget annat.
- ▶ Verksamheten delas in i små och begränsade turordningsområden vilket leder till minskad anställningstrygghet.
- ▶ Företag sätts i konkurs och drivs vidare i ny verksamhetsform. Medlemmarnas anställningstid börjar om och räknas från noll.
- ▶ Företag byter organisationsnummer, vilket med nuvarande lagstiftning innebär en lika omfattande förändring av en anställning som vid ägarbyte.

Alla medlemmar har rätt till kontinuerlig kompetensutveckling i arbetet. Branschen kan utvecklas genom att i högre utsträckning än idag ta till vara på och utveckla den yrkeskompetens som finns. Istället för att i tider av tillfällig arbetsbristssituation investera i kompetensutveckling, används allt för ofta uppsägning av arbetskraftsresursen.



## Vikten av tydliga regler

Tydliga och rättvisa regler på arbetsmarknaden bidrar till ett öppet och konstruktivt klimat i företagen och är därför positiva inte bara för arbetstagarna utan också för arbetsgivarna. En uppsägning medför alltid negativa konsekvenser för den som sagts upp men är lättare att acceptera om den har gått rätt till. Längst anställningstid ska ge ökad anställningstrygghet.



Kontinuerlig kommunikation med såväl arbetsgivare som medlemmar är viktig för att regelverket kring anställningen ska vara transparent för medlemmarna, det vill säga lättförståelig och rättvis. Utvecklingsavtalet tillåter fackliga möten på betald arbetstid med fem timmar per anställd och år. Dessutom kan kortare information lämnas fortlöpande i samband med raster.

## Fortlöpande information

En av MB-gruppens viktigaste uppgifter är att fortlöpande informera om och uppdatera innebörden av tydliga turordningsområden, medlemmens plats på turordningslistan, återanställningsrätten, betydelsen av anställningsbekaftelsen och arbetsskyldigheten.

Villkor för in- respektive utlåning av personal ska alltid regleras av MB-gruppen genom en skriftlig överenskommelse. Mall finns att hämta på lokalavdelningen/regionen eller går att ladda ner via Byggnads hemsida under medlemsinloggning.

## Stora turordningsområden ger ökad anställningstrygghet

Huvudregeln är att en anställd ska tillhöra det turordningsområde vederbörande arbetar i. Byggnads utgångspunkt gällande turordningsområden är att det bara ska finnas ett turordningsområde inom ett visst geografiskt område i företaget. Varje turordningsområde ska omfatta ett så stort geografiskt område som möjligt. Det innebär till exempel att det ska vara ett gemensamt turordningsområde för service- och entreprenadverksamhet.



*Större turordningsområde ger ökad anställningstrygghet.*

Ju större turordningsområde, desto starkare genomslagskraft får principen att anställningstidens längd ska vara avgörande för turordningen. Och tvärtom; ju snävare turordningsområdet är, desto tunnare blir skyddet för anställningen. Arbetsuppgifter, definierade i avtal, är avgörande för vilken turordningslista som gäller.

Riktlinjen är att det bara ska finnas ett turordningsområde inom ett visst geografiskt område i företaget och att varje turordningsområde ska omfatta ett så stort geografiskt område som möjligt.



### **Undantag från huvudregeln**

Det finns två undantag från huvudregeln att en anställd ska tillhöra det turordningsområde den utför arbete i:

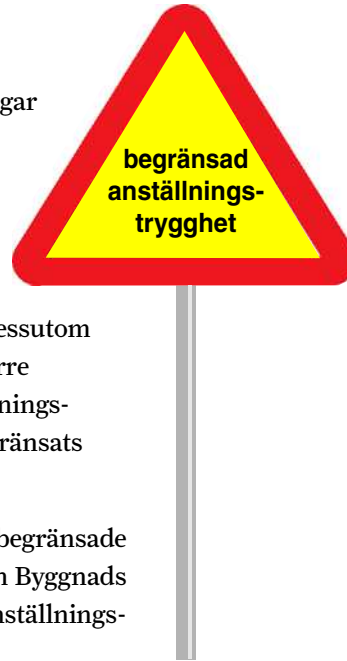
- ▶ Medlem som är utlånad för arbete i annat turordningsområde kan vara det i max sex månader. Därefter måste beslut fattas om medlemmen ska överföras till det nya turordningsområdet eller om denne ska återgå till arbete i sitt ordinarie område. Särskilda skäl krävs för förlängning.
- ▶ Vid stora projekt, liksom vid konsortiearbeten, kan medlemmar lånas ut till projektet från det egna turordningsområdet. Vid minskning av arbetsstyrkan i projektet, återgår medlemmen till sitt ordinarie turordningsområde.

## Många felaktiga indelningar av turordningsområden

Det har tidigare gjorts många felaktiga indelningar i små och begränsade turordningsområden för yrkesgrupper verksamma på samma ort och i samma företag. Exempelen är många där anställda placerats i särskilda turordningsområden, trots att de anställda därefter arbetat i andra turordningsområden än det egna och dessutom förväntats ha haft arbetsplikt i ett betydligt större geografiskt område. Samtidigt har deras anställningstrygghet, inkluderat återanställningsrätten, begränsats att gälla bara den egna enheten.

Problemet med felaktiga indelningar i små och begränsade turordningsområden har kraftigt minskat sedan Byggnads arbetade fram sin första version av policy om anställningsskydd år 2002. Men fortsatt beredskap behövs.

MB-grupper ska ha kontroll över vilka överenskommelser som finns om turordnings- och omplaceringsområden och vilka personer/MB-grupper som har förhandlingsrätt i frågor som rör anställningsskydd.



MB-gruppernas rätt att träffa överenskommelser om turordningsområdets omfattning innebär ett stort ansvar. Den MB-ledamot eller hel MB-grupp som inte har tillräckliga kunskaper eller vana av att hantera anställningsskyddsfrågor, ska antingen överlåta dessa frågor till den regionala MB-gruppen eller adjungera en ombudsman som hjälp under förhandlingen.

# Omplaceringsutredningar av god kvalitet är ett krav

En omplaceringsutredning av god kvalitet är enligt 7 § LAS ett krav för att kunna fastställa arbetsbrist och därmed saklig grund för uppsägning. Omplaceringsskyldigheten innebär att arbetsgivaren antingen ska undersöka möjligheten att erbjuda annat arbete hos sig, eller till exempel att anpassa arbetet till den anställdes förutsättningar, alternativt lära upp denne att sköta nya uppgifter. Det gäller förutsatt att det kan ske inom rimlig tid. Omplaceringsskyldighetens omfattning beror på företagets storlek. Ju större företag desto längre sträcker sig arbetsgivarens omplaceringsskyldighet.

Arbetsgivaren har alltså en omfattande skyldighet att först utreda till vilka eventuella andra delar av den egna verksamheten en anställd kan omplaceras istället för att sägas upp. Den geografiska storleken på området som gäller för omplaceringsskyldighet skiljer sig åt i de olika kollektivavtalen, men gäller i princip hela landet.

De anställda som erbjuds omplacering ska ha tid att ta ställning till erbjudandet innan utredningen anses fullgjord. Omplaceringsutredningen ska därför göras tidigt i processen av uppsägningsförhandlingarna.

Arbetsgivaren måste enligt 7 § LAS göra en omplaceringsutredning av god kvalitet. Om en sådan inte är gjord kan inte arbetsbrist fastställas och därmed saknas sakligt skäl för uppsägning.

## **Konsekvenser av ofullständig eller utebliven omplaceringsutredning**

Om arbetsgivaren inte gör någon omplaceringsutredning eller om det råder oenighet om en utredning är gjord alternativt är av tillräckligt god kvalitet, anses det enligt Arbetsdomstolens praxis som att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet inte är fullgjord. Därmed saknas grund för uppsägning.

# Uppsägningsförhandlingens tre faser

Den praktiska hanteringen av en uppsägningsförhandling på grund av arbetsbrist kan delas in i tre olika faser:



## Fas 1 – Arbetsgivaren kallar till information enligt 19 § MBL

Arbetsgivaren måste enligt 19 § MBL informera om sina tankar kring någon form av förändring. De anställda har, genom sina fackliga företrädare, en lag- och avtalsenlig rätt att påverka arbetsgivarens tänkta beslut. Det är alltså arbetsgivarens ansvar att processen ska starta i god tid, innan beslut om åtgärder är fattat.

En kallelse till information enligt 19 § MBL eller begäran om förhandling enligt 11 § MBL, kan vara utformad att gälla annat än arbetsbrist, till exempel införande av nytt arbetssätt eller organisation. Det kan ändå visa sig handla om arbetsbrist i nästa steg, så MB-gruppens förberedelser bör normalt bli desamma som om det gäller befarade uppsägningar.

En förhandling om uppsägning på grund av arbetsbrist är just en förhandling, aldrig ett stumt godkännande av arbetsgivarnas förslag.

## Arbetsgivarens information enligt 19 § MBL ska minst besvara följande frågor:

- ▶ Hur ser företagets ekonomi ut; arbetsuppdrag respektive orderingång, nu och i framtiden samt jämfört med samma tid året innan?
- ▶ Nuvarande bemanningsplan, med egen respektive eventuell inlånad/inhyrd personal, används underleverantörer?



- ▶ Har en omplaceringsutredning gjorts? Finns det möjlighet att låna ut personal till annan del av företaget/annat företag? Finns det personer som kan erbjudas avtalspension? Andra omplaceringsmöjligheter?
- ▶ Hur kan den uppkomna situationen användas till kompetensutveckling av personalen? Hur kan omställningsförsäkringen stödja detta?
- ▶ Hur ser arbetsgivarens förslag till turordningslista ut? Finns det anställda som är föräldralediga och som därmed omfattas av andra uppsägningsregler? Vilka har företrädesrätt till återanställning?

De första två punkterna bör en väl fungerande MB-grupp ha relativt god kunskap om redan innan informationsmötet. Det är viktigt att samtliga frågor har besvarats innan nästa fas kan ta vid.

MB-gruppen tar, senast i det här skedet, kontakt med och stämmer av situationen med den sammankallande ledamoten i MB-gruppen på högre nivå. Eventuellt överläts den fortsatta hanteringen på den regionala MB-gruppen eller så tas hjälp in av en adjungerad ombudsman.



## **Fas 2 – Den egna utrednings- och analysfasen**

MB-gruppen analyserar och kontrollerar mottagen information från arbetsgivaren som grund för en förhandlingsstrategi. Det är därför en mycket viktig del av uppsägningsförhandlingen. Utöver att all ekonomisk fakta ska följas upp, ska bland annat den av arbetsgivaren upprättade turordningslistan kontrolleras i detalj och intresset för möjliga omplaceringar undersökas. Förhandlingsstrategin ska förankras bland medlemmarna.

MB-grupper och andra fackliga förtroendemän har ansvar och skyldighet att göra allt för att tillvarata medlemmarnas intressen, d v s förhindra eller begränsa uppsägningar. Om det ändå måste ske, ska de se till att uppsägningarna sker i rätt ordning, först in sist ut.



MB-gruppen ska också ta hänsyn till behov och möjlighet av att använda löntagarkonsult. Läs mer om detta på sidan 20.

MB-gruppen ska också: Motverka upprepade förlängningar av uppsägningstider, bevaka att medlemmens rätt till återanställning inte kränks samt analysera och dra lärdom av tidigare genomförda uppsägningsförhandlingar.

### **Fas 3 – Genomförande av uppsägningsförhandling enligt 11 § MBL**

Den tredje fasen utgörs av den faktiska förhandlingen. Den kan i sin tur delas in i olika delar.

#### **Viktig formalia kring förhandlingen**

Den första rör viktig formalia kring förhandlingen där MB-grupp och arbetsgivare tillsammans bestämmer vem som ska vara mötesordförande, vem som för protokoll samt vilka som ska justera protokollet. Protokollets utformning och därmed justeringen av protokollet är av mycket stor betydelse. Redan innan förhandlingsbordet lämnas, summerar parterna vad man kommit överens om. Vid behov kan båda parterna föra fram ytterligare synpunkter på protokollet via en så kallad justeringsanmärkning.

#### **Begränsningar av antal uppsagda**

Den andra delen av uppsägningsförhandlingen rör, på ett konkret sätt, olika former av begränsningar av antalet personer som eventuellt behöver bli uppsagda: När kan inlånad/inhyrd arbetskraft lämna företagets arbetsplatser, vilka arbetsuppgifter utförs av underentreprenörer, kan dessa tas över av företaget och i så fall när, vilka kompetensutvecklingsområden kan initieras och vilka kan delta, vilka personer kan erbjudas omplacering eller avtalspension, kan intern eller extern utlåning göras, vilka kan erbjudas detta? Råder det enighet om den turordningslista som arbetsgivaren presenterade under informationsmötet enligt 11 § MBL?

Kontinuerlig återföring och förankring av förhandlingsarbetet och dess konsekvenser till medlemmarna är helt avgörande för MB-gruppen.

## **Beslut kring uppsägningar**

Den sista delen inleds med att parterna har enats om omfattningen av arbetsbristen. Men dess omfattning kan inte, och ska aldrig, MB-gruppen ta ställning till innan alla faser och alla möjligheter av förhandlingen verkligen är utredda.

När inga andra möjligheter återstår, fattas de praktiska besluten kring uppsägningarna: När och hur ska uppsägningarna förmedlas, vilka har intjänad återanställningsrätt och hur ska denna aktiveras, hur kan omställningsförsäkringen (TSL) användas, hur ska de fackliga företrädarna leda det arbetet, hur och när ska de uppsagda få information om försäkringsskydd, a-kassa, AGB och omställningsförsäkring, hur och när utfärdar arbetsgivaren arbetsgivarintyg?

MB-gruppen har rätt att begära central förhandling vid oenighet med arbetsgivaren om till exempel arbetsbrist råder. Detta ska meddelas arbetsgivaren senast fem dagar efter att parterna avslutat förhandlingen. Vid en central förhandling övertar förbundet förhandlingsrätten. Centrala förhandlingar måste begäras inom 15 dagar.

Vid oklarheter, eller om MB-gruppen inte når de mål med förhandlingen som sattes upp, begärs ajournering.



# God idé att anlita arbetstagarkonsult

De lokala arbetstagarorganisationerna har enligt 12 § Utvecklingsavtalet (UVA) rätt att anlita en arbetstagarkonsult inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning. Rätten gäller företag med minst 50 anställda men kan, om parterna är ense, även omfatta företag med 25 eller fler anställda.

En arbetstagarkonsult kan anlitas redan då arbetsgivaren tagit upp en diskussion med MB-gruppen om företagets situation, även om några konkreta förslag om neddragningar eller omorganisationer ännu inte är lagda.

Den externa hjälpen kan också användas om en MB-grupp till exempel vill göra en oberoende analys av en oroande situation i företaget som man inte anser att ledningen gör tillräckligt för att lösa. Arbetsgivaren svarar för skäliga kostnader.

## Utnyttja möjligheten till arbetstagarkonsult

Arbetstagarkonsulten kan bidra med att:

- ▶ Klargöra den uppkomna situationen.
- ▶ Hjälpa till att värdera olika handlingsalternativ.
- ▶ Bidra med alternativa lösningar.
- ▶ Ta tillvara arbetstagarnas synpunkter.
- ▶ Ge underlag till MB-grupp/avdelning inför förhandling.  
Arbetstagarkonsulten kan däremot inte ges förhandlingsmandat.

Innan kontakten med arbetstagarkonsulten tas, tänk igenom hur situationen ser ut och på vad man vill ha hjälp med att belysa/granska. Det är också bra att i förväg fundera på vad man vill försöka uppnå.

Ju tidigare en konsult anlitas desto bättre, allra senast vid en ajournerad 11 § MBL-förhandling. Är man aktiv tidigt i processen har man större möjlighet att påverka besluten.

## Att anlita en arbetstagarkonsult – Stöd för MB-grupper och ombudsmän inom Byggnads

Om ett år behöver vi ju folk igen?

Kan detta verkligen stämma?

Dom måste ha räknat fel?

Finns det något alternativ?

Har dom klart för sig vilka konsekvenser detta får?

Finns det några underlag för besluten?

Arbetstagarkonsulter är ofta auktoriserade eller godkända revisorer, eller har nödvändig teoretisk och praktisk kompetens inom ekonomi, revision, arbetsmiljöarbete, processledning och organisation. Kompetensen är till stor hjälp och bör användas så ofta som möjligt. Arbetsgivarna har motsvarande kompetens inom ledningen eller via särskilt anlitade affärsjurister.

Lathund om användandet av arbetstagarkonsult kan hämtas från Byggnads hemsida under medlemsinloggning, [www.byggnads.se](http://www.byggnads.se)

# Avtal och lagar som reglerar uppsägning på grund av arbetsbrist

## Avtal

- ▶ Omställningsförsäkring, AGB, tecknad i AFA som lämnar omställningsstöd och ersättning vid arbetsbrist.
- ▶ Utvecklingsavtalet eller Medbestämmandeavtalet ger rätt till facklig information på betald arbetstid fem timmar per år, vilket är särskilt användbart för medlemsmöten i samband med uppsägningsförhandlingar.
- ▶ Avtalen om anställningsskydd utgörs av såväl lag- som avtalstext. Lagen om anställningsskydd ger ett begränsat utrymme till bransch Anpassningar.
- ▶ Avtal om in- och utlåning i Byggavtalet, vilket kan användas för att låna ut anställda till andra företag vid tillfälliga nedgångar, eller motsvarande vid tillfälligt behov av att förstärka arbetsstyrkan.
- ▶ Avtal om "Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning".

## Lagar

- ▶ Lagen om anställningsskydd (LAS) handlar om saklig grund, omplacering, turordning, uppsägningstider och företrädesrätt till återanställning.
- ▶ Medbestämmandelagen (MBL) har regler om information och förhandling före uppsägning. Särskilt viktiga paragrafer är: 11 §, 12 § och 19 §.
- ▶ Arbetsmiljölagen har en föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete. När ändringar i verksamheten planeras ska arbetsgivaren göra en skriftlig riskbedömning enligt 8 §.
- ▶ Förtroendemannalagens 8 § ger möjlighet till företräde till fortsatt anställning för facklig förtroendeman.
- ▶ Semesterlagens 14 § innebär att semester inte får läggas ut under lagens uppsägningstid om den uppsagde inte vill det.
- ▶ Föräldraledighetslagens 16 § förbjuder arbetsgivaren att missgynna föräldralediga vid uppsägningar. LAS 11 § anger att om man blir uppsagd under föräldraledighet börjar uppsägningstiden inte att löpa förrän man återupptar arbetet.
- ▶ Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. En turordningslista kan bli ogiltig om den är diskriminerande.





Svenska Byggnadsarbetareförbundet. 106 32 Stockholm  
[www.byggnads.se](http://www.byggnads.se)