

2010-04-01 - 2012-03-31

Kylavtalet

Kollektivavtal och övriga överenskommelser

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid
<i>Parter</i>	3
<i>Avtalsområde</i>	3
<i>Giltighetstid</i>	3
§ 1 Avtalets omfattning	4
§ 2 Allmänna förhållningsregler	4
§ 3 Arbetstid m m	6
§ 3 a Förkortad arbetstid	15
§ 4 Löner.....	18
§ 5 Ackord och prestationslön	20
§ 6 Arbete utom företaget.....	21
§ 7 Semester	24
§ 8 Utbetalning av lön m m.....	30
§ 9 Permitteringslön.....	31
§ 10 Sjuklön, permission samt avdrag vid frånvaro m m.....	33
§ 11 Övrigt	39
§ 12 Regler för tvisters biläggande	41
§ 13 Giltighetstid.....	48
Utbildningsavtal för kylbranschen.....	49
Överenskommelse i anledning av lagen om anställningsskydd.....	51
Facklig förtroendeman.....	73
Tillämpningsregler rörande 38-40 §§ MBL vid arbeten inom Kylavtalets tillämpningsområde att gälla medlemsföretag i VVS Företagen	78
Anteckningar till överenskommelsen rörande 38-40 §§ MBL.....	81
Arbetsmiljöavtal	84
Företagsanpassning av MB-organisation	87
Övergångsbestämmelser	93
Protokollsanteckningar	94
Adressförteckning	95
Sakregister	97

KOLLEKTIVAVTAL

Parter

VVS Företagen

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Avtalsområde

Arbets- och löneförhållanden för arbetstagare vid
kyl- och värmepumpsföretag

Giltighetstid

2010-04-01 - 2012-03-31

Bestämmelser med asterisk (*) hänvisar till protokollsanteckning

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 1* Avtalet gäller för anställda vid företag inom kyl- och värmepumpsbranschen, som är anslutna till förbundet VVS Företagen.

Anmärkning:

Avtalet gäller inte för skolelever, som under pågående skoltermin fullgör yrkespraktik i kyl- och värmepumpsbranschen, eller för feriearbetare under skolperioden.

Mom 2 Arbetsgivaren skall med Fora Försäkringscentral AB teckna och betala premier för följande försäkringar enligt vid varje tidpunkt gällande överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och LO.

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF – LO inklusive premiefrielseförsäkring
- Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- Omställningsförsäkring
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Mom 3 För anställda som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands skall anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 4 VVS Företagen och Byggnads är ense om att ingen diskriminering får förekomma på avtalsområdet på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

§ 2 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER

Mom 1 Det är en angelägen uppgift för alla som samverkar på en arbetsplats att skapa goda arbetsförhållanden och en trygg och säker arbetsmiljö. Alla anställda skall därför medverka till god ordning och till att olycksfall och hälsorisker förebyggs.

Mom 2 Föreningsrätten skall av parterna lämnas okränk.

Mom 3 Förhållandet mellan arbetsgivare och anställda grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Arbetstagaren har att iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, affärsangelägenheter o.dyl.

Mom 4 En anställd får ej utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren. Arbetstagare får ej heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en anställd avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mer omfattande slag bör denne därför först samråda med arbetsgivaren.

Anmärkning:

Ovanstående innebär bl.a. att en anställd inte äger inge anbud eller utföra arbeten inom branschen eller för annan arbetsgivare.

Mom 5 En anställd har rätt att motta statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag och erhålla erforderlig i lag fastställd ledighet härför.

Mom 6 Det är icke tillåtet att utan giltigt skäl vara frånvarande eller avlägsna sig från arbetet.

Anhållan om ledighet från arbetet skall göras hos arbetsledningen så snart skälet för ledigheten är känt.

Vid frånvaro på grund av sjukdom, olycksfall eller annan anledning skall arbetstagaren så skyndsamt som möjligt underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro.

§ 3 ARBETSTID M M

Definition arbetstid

Mom 1 Med arbetstid menas tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

Ordinarie arbetstid

Mom 2 Ordinarie arbetstidsmått vid heltid - 160 timmar per helgfri fyra-veckorsperiod - förläggs måndag-fredag med 37-43 tim/helgfri vecka.

Individuell överenskommelse om arbetstiden

Mom 3 Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning kan efter en *individuell överenskommelse* mellan arbetstagaren och arbetsgivaren utläggas på annat sätt än enligt ovan, med beaktande av att veckoarbetstiden inte överstiger 48 timmar. Den genomsnittliga arbetstiden skall vara 40 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 6 månader.

Ob-tillägg utgår ej för sådan tid som enligt överenskommelsen förläggs utom ordinarie arbetstid. Överenskommelsen skall vara skriftlig och upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

Protokollsanteckning till mom 2 och 3:

Ordinarie arbetstid skall förläggas på kalenderveckans fem första arbetsdagar om inte annat överenskommit mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Mom 4 Den ordinarie arbetstiden förläggs mellan kl. 06.30 och 18.00, om inte kortvariga produktionsförhållanden motiverar annat eller annan överenskommelse träffas mellan företaget och arbetstagaren.

Mom 5 När förläggning av ordinarie arbetstid ändras skall arbetstagaren varslas om den nya förläggningen senast 2 veckor i förväg.

Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Obekväm arbetstidsförläggning

Mom 6 För ordinarie arbetstid förlagd före kl. 06.30 och efter kl. 18.00 - och som inte utgör övertidsarbete - utges tillägg för obekväm arbetstid (Ob-tillägg).

Ob-tilläggets storlek/tim utgör utgående månadslön dividerad med nedanstående divisor, alternativt i procent av utgående månadslön.

	Tidpunkt	Divisor	Procent
1	efter kl. 18.00	678	0,15
2	efter kl. 21.00	452	0,22

Ob-tillägg betalas ej för tid då övertidsersättning utges.

Tillägg till arbetstidslagen (1982:673)

Den sammanlagda arbetstiden

Mom 7 Den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 6 månader.

Dygnsvila m m

Av arbetstidslagen följer att arbetstagare skall ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Avvikelse får därutöver göras för arbete i samband med beredskapstjänstgöring. Arbetstagare skall i sådant fall erhålla en sammanlagd dygnsvila (inkl raster) om minst 13 timmar, varav minst 7 timmar sammanhängande.

När dygnsvila förläggs till ordinarie arbetstid skall inget löneavdrag göras.

Om inte företaget beslutat annat startar dygnet kl 16. Dygnet bör företrädesvis, om detta inte stör arbetets behöriga gång, inledas med dygnsvila.

Nattvila

I ledigheten för nattvila skall tiden mellan kl 24 och kl 5 ingå. Avvikelse får göras för arbete under beredskapstjänstgöring.

Efter förhandling med lokal part får avvikelse därutöver göras när arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan kl 24 och kl 5.

Veckovila

Arbetstagaren skall ha minst 35 timmars sammanhängande viloperiod under varje period om 7 dagar. Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Veckovilan får efter överenskommelse med lokal part genomsnittsbäknas över en beräkningsperiod om högst 14 dagar.

Anmärkning:

Den ena veckovilan kan därmed göras kortare för att påföljande vecka förlängas i motsvarande utsträckning. Den sammanhängande vilan under en sjudagarsperiod får aldrig understiga 24 timmar.

Undantag får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Arbetstagare som, på grund av sådan händelse inte fått minst 35 timmars sammanhängande veckovila skall omedelbart erhålla motsvarande kompensationsledighet.

När veckovila förläggs till ordinarie arbetstid skall inget löneavdrag göras.

Avvikelser med stöd av lokalt kollektivavtal

Mom 8 Avvikelser från arbetstidslagens 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § får göras i överenskommelse mellan företag och Byggnads avdelning eller på delegation av MB-grupp. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat för dagen för avtalets ingående.

Om parterna inte kommer överens om ett lokalt kollektivavtal kan företaget istället ansöka om dispens från reglernas tillämpning hos Arbetsmiljöverket.

Anmärkning:

Rätten att träffa lokala överenskommelser enligt ovanstående kan för ett visst företag eller viss driftsenhet sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader.

Skiftarbete

Mom 9 Arbetsgivare äger rätt att bedriva arbete i skift när arbetet av tekniska eller andra speciella skäl ej bör avbrytas eller t ex för att nedbringa tiden för driftavbrott vid arbete i industri eller annan liknande anläggning (t ex stormarknad, distributionsanläggning m m).

Mom 10 Lokal överenskommelse kan träffas om skiftarbete även i andra fall.

Mom 11 Vid intermittent 2-skiftarbete skall arbetstiden vara i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka.

Förkortad ordinarie arbetstid till följd av skiftarbete skall ej föranleda minskning av utgående månadslön.

Ersättning för obekvämlig arbetstid betalas enligt mom 6 ovan.

Anmärkning:

Med intermittent skiftgång avses skiftarbete som avbrytes under veckoslut och storhelger. Vid kontinuerlig skiftgång utföres skiftarbete även under veckoslut och helger.

Mom 12 Vid skiftarbete skall arbetstiden dokumenteras i ett skriftligt arbetstidsschema innan arbetet påbörjas.

Arbete i berggrum

Mom 13 Vid arbeten i berggrum eller i gruva (underjordsarbete) tillämpas bestämmelserna i detta moment.

Med berggrum förstås den arbetsplats eller del av arbetsplats som ligger innanför bergsinslag till ingång samt under bergytan vid sänken och hisschakt.

Vid bergrumsarbete av kortvarig natur skall vare sig bergrumstillägg utgå eller arbetstiden förkortas. Från och med den 11:e arbetsdagen skall den ordinarie arbetstiden vara 36 timmar per vecka beräknat på sätt som framgår av denna paragraf samt bergrumstillägg utgå.

Bergrumstillägg utges med månadslönen / 3500 per timme.

Protokollsanteckning:

Parterna är ense om att bergrumstillägg skall utges där det arbetsmiljömässigt är motiverat, t ex när arbete sker inom obearbetade och ointäckta bergväggar och liknande.

Fridagar

Mom 14 Nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton är fridagar.

Nationaldagen

Mom 15 De år Nationaldagen infaller på en lördag eller söndag skall ytterligare en permissionsdag utläggas. Arbetstagare och arbetsgivare skall samråda innan permissionsdagen läggs ut. Arbetstagaren kan inte ackumulera denna permissionsdag från ett kalenderår till ett annat. Har arbetstagaren inte, senast vid kalenderårets utgång, utnyttjat permissionsdagen utgår kontant ersättning motsvarande 1/21 av arbetstagarens ordinarie månadslön.

Protokollsanteckning:

Permissionsdagen som tillkommer de år som nationaldagen inträffar på en lördag eller söndag, tillfaller endast arbetstagare som varit anställda den 6 juni samma år.

Övertid

Mom 16 Vid beordrat eller i efterhand godkänt arbete utöver det dagliga arbetstidsmåttet utges övertidsersättning eller - efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren - kompensationsledighet.

Anmärkingar:

1. Om kompensationsledighet inte kommer till stånd det efterföljande kalenderåret skall den på endera partens begäran omvandlas till övertidsersättning.
2. Vid uttag av kompensationsledighet för övertidsarbete skall motsvarande tid tillföras som tillgänglig övertidsutrymme.
3. När arbetstagaren uppnått Arbetstidslagens gräns om 200 timmar per kalenderår kompenseras överstigande timmar endast med kompensationsledighet enligt mom 18.

Övertidsersättning

Mom 17 Vid beräkning av utfört övertidsarbete medräknas endast fulla halvtimmar.

För övertidsarbete utges ersättning per timme med ett belopp motsvarande utgående månadslönen dividerad med angivna divisorer, alternativt i procent av utgående månadslön.

§ 3 Arbetstid m m

Period	Tidpunkt	Divisor	Procent
1	till kl. 21.00	119	0,84
2	till kl. 24.00	111	0,90
3	efter kl. 24.00 samt lördagar ,söndagar och helgdagar som inte anges nedan	104	0,96
4	nyårsdagen, långfredagen, påskafton,påskdagen, annandag påsk, förstamaj, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton	101	0,99

Övertidsersättning enligt period 3 betalas från kl. 18.00 på fredag eller annan dag som föregår helgdag till den ordinarie arbetstidens början påföljande vardag.

Övertidsersättning enligt period 4 betalas från kl. 18.00 dag före i period 4 angivna dagar till den ordinarie arbetstidens början påföljande vardag.

Vid tillämpning av ovanstående regler räknas dagen före följande dagar som vanliga arbetsdagar: trettondagen, långfredagen, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons Dag.

Kompensationsledighet

Mom 18 Har företaget och arbetstagaren kommit överens om kompensation i tid för övertidsarbete utges en ledighet för varje övertidstimme enligt nedan.

Period	Tidpunkt	Ledighet
1	till kl. 21.00	85 min
2	till kl. 24.00	90 min
3	efter kl. 24.00 samt lördagar, söndagar och helgdagar, som inte anges nedan	100 min
4	nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton	105 min

Beredskapstjänst

Mom 19 Arbetsgivare har rätt att påfordra beredskapstjänst.

En montör kan beordras till beredskapstjänst högst en gång under loppet av fyra veckor.

Om ingen annan överenskommelse träffas bör ett beredskapstjänsttillfälle inte vara längre än sju dagar.

Under beredskapstjänst skall arbetstagaren kunna infinna sig på företaget inom loppet av en timme.

Underrättelse om att beredskapstjänst skall lämnas senast två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

För arbete under beredskapstjänst betalas övertidsersättning enligt mom 17 eller ges kompensationsledighet på de förutsättningar, som anges i mom 18.

För beredskap utges ersättning per tillfälle med ett belopp motsvarande utgående månadslönen dividerad med angivna divisorer, alternativt i procent av utgående månadslön.

§ 3 Arbetstid m m

- A. Måndag- torsdag räknat från arbetstidens slut till 07.00 påföljande morgon eller den senare tidpunkt vid vilken ordinarie arbetstid börjar, per dygn

Divisor	Procent
113	0,88

- B. Fredag från arbetstidens slut till 07.00 lördag

Divisor	Procent
90	1,11

- C. Lördag 07.00 till söndag 07.00

Divisor	Procent
71	1,40

- D. Söndag 07.00 till måndag 07.00

Divisor	Procent
85	1,18

- E. Vardag före helgdag från ordinarie arbetstidens slut till 07.00 helgdagen

Divisor	Procent
90	1,11

- F. Helgdagar eller i mom 5 angivna fridagar från kl. 07.00 till 07.00 påföljande dag

Divisor	Procent
63	1,58

§ 3 a FÖRKORTAD ARBETSTID

Mom 1 Individuella arbetstidskonton inrättas för alla arbetstagare.

Utrymme för avsättning

Mom 2 Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme som beräknas per "avsättningsår" (1 januari - 31 december). Underlaget för avsättningen är de utgående månadslöner som utbetalats för arbetad tid under avsättningsåret.

Avsättningar sker med 1,79 procent av underlaget varje år vid val enligt mom 3 a) samt c) nedan. Avsättningen sker med 2,43 procent av underlaget varje år vid val enligt mom 3 b) nedan.

Uttag av avsatt belopp

Mom 3 Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som

- a) betald ledig tid
- b) pensionspremie
- c) kontant

Arbetstagaren har rätt att varje år välja något av de tre alternativen. De olika alternativen kan inte kombineras under ett och samma år utan särskild överenskommelse.

Arbetstagare som avslutar sin anställning under avsättningsåret erhåller för denna tid kontant ersättning, om inte överenskommelse träffas om avsättning till pensionspremie.

Uppgiftsskyldigheter

Mom 4 Arbetsgivaren skall före januari månads utgång efter respektive avsättningsår lämna skriftlig uppgift till arbetstagaren om storleken på de avsättningar som gjorts för vederbörande.

Efter det att arbetstagaren fått uppgift om storleken på det under avsättningsåret avsatta beloppet, skall denne senast 14 dagar efter arbetsgivarens besked skriftligen underrätta arbetsgivaren

om hur beloppet skall utnyttjas, om inte annan överenskommelse träffas.

Lämnar arbetstagaren ingen underrättelse utbetalas kontant ersättning på sätt som anges i mom 9.

Det val arbetstagaren gjort gäller även eventuella framtida avsättningar om inte arbetstagaren själv meddelar arbetsgivaren annat.

Beräkning av ledig tid

Mom 5 Året efter avsättningsåret utgår fyra lediga dagar samt 1 timme.

Vid annan sysselsättningsgrad än heltid utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

Förutsättningarna för ledighet hos ny arbetsgivare är att arbetsgivaren vid anställningstillfället informerats om att arbetstagarens val av ledighet hos föregående arbetsgivare gjorts men inte utnyttjats till fullo. Om anställning sker efter halvårsskifte kan dock bara hälften av ovanstående dagar åberopas.

Förläggning av ledig tid

Mom 6 Arbetstidsförkortning kan företrädesvis förläggas på klämdagar. Överenskommelse om ledighet på annan dag än klämdag kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Huvudregeln är att verksamhetens krav avgör förläggningen. Arbetsgivaren skall dock, så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om förläggningen.

Betalning under ledig tid

Mom 7 Det under avsättningsåret avsatta beloppet skall användas som betalning för den uttagna ledigheten.

Avsättning till pensionspremie

Mom 8 För arbetstagare som önskar att avsätta medel skall användas till pensionspremie gäller följande:

a) Arbetstagaren anmäler enligt mom 4 till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot skall användas till betalning av pensionspremie.

b) Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält sådan önskan.

c) Arbetsgivaren sänder in förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till Fora Försäkringscentral senast under juni månad, om inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och Fora Försäkringscentral.

Kontant ersättning

Mom 9 Till den som enligt mom 4 meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning skall det avsatta beloppet utbetalas senast under juni månad om inte annan överenskommelse träffas.

Arbetstagaren kan inte ackumulera sina val från ett uttagsår till ett annat. Har arbetstagaren inte senast vid uttagsårets utgång utnyttjat sitt val ersätts dessa som kontant ersättning.

Ny lagstiftning

Mom 10 Parterna är överens om att en eventuell ny tvingande lagstiftning om arbetstidsförkortning innebär att möjligheten att ta ut avsatt belopp i ledig tid upphör. Endast alternativen pensionspremie och kontant ersättning kvarstår då.

§ 4 LÖNER

Mom 1 Varje arbetstagare erhåller en fastställd månadslön (= utgående månadslön). Månadslönen fastställs med utgångspunkt i arbetstagarens ålders- och yrkeserfarenhet, branschrelaterade kvalifikationer, kompetens, prestation och ansvar. Ytterligare kriterier kan vara ordningssinne, självständighet i arbetet samt förmåga att vårda företagets kundrelationer.

Utgående månadslön skall utges på sakliga grunder och med beaktande av arbetstagarens förutsättningar i arbetet och behov i respektive företag.

Mom 2	Lägstlön	kr/mån	
	Tekniker/Montörer	2010-06-01	2011-04-01
	0 - 1 års arbetad tid i yrket	15 008	15 406
	1 - 2 års arbetad tid i yrket	15 798	16 217
	2 - 3 års arbetad tid i yrket	16 629	17 071
	3 - 4 års arbetad tid i yrket	17 977	18 455
	4 - 5 års arbetad tid i yrket	19 435	19 951
	Tekniker/Montörer		
	> 5 års yrkeserfarenhet	22 717	23 233

1 år motsvarar 1 700 timmar arbetad tid

För Tekniker/Montör som har en lägre lön än ovanstående höjs månadslönen när ny yrkeserfarenhetsnivå har uppnåtts. Den nya månadslönen tillämpas från och med nästföljande löneperiod.

För specialarbetare såsom exempelvis injusterare, VVS-montörer och elektriker tillämpas ovanstående tabell från respektive yrkesutbildnings förutsättningar.

Höjning av löner skall ske i enlighet med övergångsbestämmelserna, se sid 95.

Mom 3 Tekniker/Montör som erhåller certifikat enligt EG 303/2008 under pågående anställning, erhåller 0,9 % den 1 juni 2010 respektive 1,5 % den 1 april 2011 i lönetillägg på sin fastställda månadslön.

Tekniker/Montörer som redan vid anställningstillfället innehar certifikat enligt EG 303/2008, är garanterad en lägsta lön enligt mom 2 exklusive lönetillägg enligt ovan.

Lönetillägget för en Tekniker/Montör som innehar certifikat enligt EG 303/2008 är från och med den 1 april 2011 2,4 %.

Lönetillägget ingår efter respektive datum enligt ovan i den utgående månadslönen.

Mom 4 Den som genomgått kylutbildning och erhållit godkänd examen i gymnasieskolans treåriga program eller motsvarande utbildning får tillgodoräkna sig denna tid med tre arbetade år enligt mom 2.

Arbetstagare som från tidigare anställning inom annat yrke eller genom annan utbildning kan dokumentera yrkeskunskap som är till direkt nytta vid anställning i det berörda kyl/värmepumpsföretaget, tillgodoräknas tid av sådan beskaffenhet. Överenskommelse härom träffas vid anställningens ingående.

Företagsintern utbildning med sådant innehåll som avses med styckena 1 och 2 ovan bör beaktas vid bedömningen av antal år i yrket enligt mom 2.

Vid anställning av Tekniker/Montörer skall på anställningsbekaftelse framgå antal år i lönestege som Teknikern/ Montören tillgodoräknats i yrket.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivaren ska tillse att Tekniker/Montör snarast bereds tillfälle för certifiering enligt EG 303/2008.

Om godkänd certifiering inte erhållits innan den 1 juni 2010 respektive 1 april 2011 och förseningen inte beror på Teknikern/Montören själv ska lönetillägget vid godkänd certifiering utgå retroaktivt från ovan angivna tidpunkt.

Lönenivån fastställs mellan arbetsgivare och anställd. Om ingen enighet uppnås kan frågan föras vidare till lokal förhandling inom företaget och slutligen – om enighet ej heller uppnås vid lokal förhandling - förnyad förhandling med central medverkan. Förhandlingarna förs under fredsplikt och omfattas inte av reglerna i MBL § 35.

§ 5 ACKORD OCH PRESTATIONSLÖN

Allmänt

Mom 1 När Teknikern/Montören vill att arbetet ska utföras med ackord/prestationslön ska arbetsgivaren överlägga med teknikern om detta. Parterna rekommenderar att arbetsgivare och arbetstagare på sätt som nedan beskrivs träffar överenskommelse om arbetet.

Överenskommelse

Mom 2 Innan arbetet påbörjas ska arbetsgivare och arbetstagare fastställa den för arbetet gällande totala arbetstiden. Kan överenskommelse inte träffas innan arbetet påbörjats, skall arbetsgivaren och arbetstagare på nytt försöka enas innan 20 procent av den erbjudna arbetstiden förbrukats.

Arbetsgivare och arbetstagare ska skriftligen fastställa omfattningen med hjälp av tillgänglig dokumentation i form av ritning, skiss, materialförteckning eller liknande samt överenskommelse om de ekonomiska förutsättningarna.

Formulär för detta finns på VVS Företagens och Byggnads hemsida. Arbetsgivaren ska tillhandahålla formuläret. Formuläret underskrives av arbetsgivaren och arbetstagare i varsitt exemplar.

Löneformer

Mom 3 Ackord/prestationslön kan utformas på olika sätt såsom premie för inbesparad tid, rent ackord, blandackord eller blandackord med tilläggspremie, volymackord och volymackord med tilläggspremie samt med tillämpning av olika typer av underlag grundade på tid, kvalitet eller andra erfarenheter i företaget.

Anmärkningar:

1. Förutsättningar för att ersättning ska utges är att anläggningen är driftsatt och besiktningsanmärkningar förorsakade av teknikern åtgärdade och att samtliga i uppgörelsen ingående arbeten är utförda.
2. Kortare arbeten som upprepas kan sammanläggas i en överenskommelse.
3. Arbetstagare ska underrätta arbetsgivaren om avbrott i arbetet.

Mom 4 När arbetstagare med olika yrkeserfarenhet (§ 4 mom 4) deltar i samma ackord/prestationsuppgörelse fördelas de i uppgörelsen totalt nedlagda timmar på respektive arbetstagare enligt tabellen nedan.

Antal år i yrket	Fördelningstal
0-1	10%
1-2	25%
2-2	50%
3-4	65%
4-5	85%
5-	100%

§ 6 ARBETE UTOM FÖRETAGET

Traktamente

Mom 1 Arbetstagaren har rätt till traktamente eller fri kost och fritt logi vid arbete på ort (förrättningsort), som är belägen mer än 70 kilometer såväl från bostaden som från företaget under förutsättning att övernattning skett på förrättningsorten.

När arbetsgivaren bekostar logi eller kost reduceras traktamente med 40 respektive 60 procent.

Resetillägg

Mom 2 Arbetsgivare och arbetstagare skall samråda innan arbetet påbörjas på förrättningsorten.

Arbetstagare som framför önskemål till arbetsgivaren att denne tillhandhåller fritt logi är när förutsättningar saknas härtill, istället berättigad till resetillägg.

Resetillägg på 100 kr/dygn utges endast om rätt till traktamente föreligger. Tillägget betalas för varje dag då arbetstagare utför arbete under de första 90 kalenderdagarna på förrättningsorten. Efter 90 kalenderdagar på förrättningsorten utgår ett resetillägg om 50 kr/dygn.

Anmärkning till mom 2:

Arbetstagare skall, i normalfallet, ha rätt till eget sovrum om inte annan överenskommelse träffas. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om det närmare innehållet i boendet.

Mom 3 Helt traktamente utges med 380 kronor.

Påbörjas resa till förrättningsorten senare än kl 12 eller avslutas hemresa från förrättningsorten före kl 19 utges halvt traktamente för den dagen.

Vid sådana platser där levnadskostnaderna bevisligen överstiger traktamentet, erhåller arbetstagaren motsvarande förhöjning efter överenskommelse med arbetsgivaren. Vid sådana fall tillämpas mom 1 andra stycket vid fördelning av traktamentet.

Restid

Mom 4 Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa, som åtgår för själva resan till bestämmelseorten.

Restid, som faller inom ramen för den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid beaktas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Vid beräkning av restid medtas endast fulla halvtimmar.

Har arbetsgivaren bekostat sovplats på allmänt transportmedel under resan eller del av denna medräknas inte tiden kl 22-07.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren själv kör bil eller annat fordon.

Restidsersättning

Mom 5 Restidsersättning utges per timme med

utgående månadslön¹
243

Restidsersättning utges för högst 8 timmar per dygn.

Olycksfall m m vid resa

Mom 6 Arbetstagaren har att snarast meddela företaget om inträffad arbetsoförmåga.

Mom 7 Arbetsgivaren skall på begäran vara en behjälplig med erforderlig hemtransport och vid behov bekosta sådan när arbetstagaren råkat ut för olycksfall eller sjukdom vid arbete på förrättningsort.

Mom 8 Om företaget och arbetstagaren är överens om att arbetstagaren skall använda egen bil i tjänsten, utges bilersättning enligt separat överenskommelse mellan företaget och arbetstagaren.

När ersättning utges för användande av egen bil i tjänsten skall överenskommelse anses föreligga mellan arbetstagaren och företaget. Överenskommelsen kan av endera parten bringas att upphöra. Tre månaders uppsägningstid skall då iakttas.

Arbetsgivaren ska i förekommande fall ersätta arbetstagaren för nödvändiga vägtullar och trängselavgifter från och med 1 juni 2010.

Protokollsanteckning till § 6:

Tjänsteresor med egen bil, företagsbil eller förmånsbil regleras inte i denna paragraf. Detta regleras i personlig överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

¹ Beloppet inkluderar semesterlön

Företag, som stadigvarande tillämpar resereglemente för tjänstemän och arbetsledare, kan tillämpa sådant reglemente också på detta avtalsområde. En sådan förändring skall föregås av MB-förhandling. Rätten att tillämpa sådant reglemente kan för visst företag eller viss driftsenhet sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader. Om arbetsgivaren önskar att rätten skall bestå, skall förhandlingar om detta föras under uppsägningstiden. Förbundsparterna har rätt att efter överenskommelse förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att sådana förhandlingar hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut.

Har arbetstagaren ombesörjt logi vid arbete på annan ort och avbryts detta på arbetsgivarens begäran har arbetstagaren rätt till ersättning för uppkommande merkostnader, såsom hyra för logi. Arbetstagaren ska verka för att sådana kostnader minimeras.

För arbetare **som** i allt väsentligt arbetar med montagearbeten, **som** regelbundet utgår från och till bostaden vid resor från och till arbetsplatsen **och** som typiskt sett skatterättsligt har sitt tjänsteställe i bostaden tillämpas ej 70 km-gränsen runt företaget. I sådana fall tillämpas endast 70 km-gränsen runt bostaden.

Arbetstagare äger rätt att uppbära traktamente vid arbete på en och samma förrättningsort under en sammanhängande period av högst två år. Med förrättningsort avses enligt avtalet ett geografiskt område inom en radie av 3,5 mil med utgångspunkt från första arbetsplatsen förenad med rätt till traktamente. Byte av förrättningsort sker då arbetstagaren under minst fyra veckor övergår till arbete på ny arbetsplats utanför en radie av 3,5 mil räknad från närmast föregående "radiearbetsplats".

§ 7 SEMESTER

Mom 1 Semester utgår enligt lag med i detta avtal angivna tillägg och undantag.

Mom 2A **Förläggning av huvudsemestern**

Enligt semesterlagen skall semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren regelmässigt får en ledighetsperiod av minst fyra veckor (huvudsemestern¹). Parterna har enats om att

¹ Som huvudsemester avses även 3-veckorssemester som efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och Byggnads avdelning eller arbetstagare förläggs till tiden 15 maj – 15 september vid service- och reparationsarbete och andra säsongsbetonade arbeten som företrädesvis behöver utföras under 15 maj - 15 september.

huvudsemestern kan förläggas till perioden 15 maj - 15 september.

Om förläggning av huvudsemestern ej sker enligt vad som anges i a) - c) nedan gäller att arbetsgivaren skall förhandla om förläggningsen med Byggnads avdelning på företags¹ hemort eller - om så enligt 10 § semesterlagen ej är aktuellt - samråda med arbetstägaren.

- a) Om arbetsgivaren tillmötesgår den enskilde arbetstägarens önskemål om förläggning, är arbetsgivarens förhandlings-, samråds- och underrättelseskyldighet fullgjord.
- b) Om huvudsemestern utlägges sammanhängande under den närmast efter midsommar följande sexveckorsperioden, är arbetsgivarens förhandlings- och samrådsskyldighet fullgjord, dock skall underrättelse om semestern lämnas arbetstägaren senast en månad före semesterens början, såvida ej särskilda skäl föreligger.
- c) Överenskommelse om förläggning av huvudsemestern till annan tid eller på annat sätt än som anges i detta moment kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstägare vid service-, reparations- och andra säsongsbetonade arbeten, som företrädesvis behöver utföras under perioden 15 maj – 15 september.

Efter överenskommelse mellan berörd Byggnads avdelning och företag kan dock såväl förläggning av huvudsemestern ske till annan tid av året som uppdelning av huvudsemestern ske i flera perioder eller till mindre del i enstaka dagar.

Mom 2B **Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern**

För förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern skall samråd ske med varje enskild arbetstägare i så god tid att denne har skäligt rådrom för att kunna delge arbetsgivaren sina personliga önskemål.

Samråd bör ske så snart klarhet vunnits om den enskilde arbetstägarens rätt till semesterledighet m m.

¹ Med företag förstås här driftsenhet enligt anmärkning 1 till § 21. Överenskommelsen om anställningsskydd samt anteckning 7 till förhandlingsprotokollet avseende samma överenskommelse.

Mom 2C **Förläggning av sparad semesterledighet**

Arbetsgivaren är skyldig att förlägga sparad semesterledighet enligt reglerna i 18 § andra stycket 20 § och 21 § semesterlagen.

Mom 2D **Underrättelse till arbetstagare**

Vid lokal överenskommelse enligt mom 2 A, tredje stycket, bör underrättelse därom lämnas arbetstagare minst fyra veckor före semesterns början.

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelse lämnas om möjligt åtta veckor, dock senast fyra veckor före ledighetens början.

Anmärkning:

Beträffande önskemål om arbete i stället för obetald semesterledighet gäller följande:

- Beträffande avstående av rätt till obetald semesterledighet samt skyldighet att lämna besked härom eller om erhållande av semesterledighet utan ersättning stadgas i semesterlagens §§ 4 och 8. Parterna är ense om angelägenheten av att frågan om avstående av obetald semesterledighet tas upp mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i samband med semesterplaneringen inom företaget.
- Protokollsanteckning 3 till § 20 i anställningsskyddsöverenskommelsen.

Mom 3 **Sjukdom m m under semesterledighet**

Infaller under semesterledigheten dag, då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag, som är semesterlönegrundande enligt 17 § semesterlagen skall om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag. Det åligger arbetsgivaren att på begäran skriftligen bekräfta, att sådan framställning gjorts.

Arbetstagaren är skyldig att, om arbetsgivaren så påfordrar, genom intyg av läkare eller uppgift från allmän försäkringskassa styrka att han på grund av sjukdom varit oförmögen till arbete.

Semester, som återstår på grund av att tid sålunda frånräknats, skall förläggas till en sammanhängande period, om arbetstagaren inte medger annat.

Mom 4 **Semesterledighet under uppsägningstid**

Semesterledighet får ej utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, skall semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller ej i den mån uppsägningstiden överstiger sex månader.

Mom 5 **Beräkning av semesterledighet**

I semesterledigheten inräknas icke lördagar och söndagar. Med söndagar jämställes helgdagar samt avtalsenliga fridagar.

Anmärkning:

För arbetstagare som arbetar lördag eller söndag gäller vad härom stadgas i 9 § semesterlagen.

Mom 6 Arbetstagare, som enligt arbetsgivarens önskemål, låter förlägga hela eller delar av huvudsemestern till perioden 16 september - 30 april är berättigad till en extra betald semesterdag för varje hel vecka som förläggs till perioden. Dessa semesterdagar, max 3, skall förläggas till perioden 1 oktober - 31 mars.

På arbetstagarens begäran ersätts ovanstående semesterdagar med semesterersättning enligt mom 8.

Mom 7 Semesterlönen utgörs av den vid semesterledigheten belöpande aktuella månadslönen, jämte semestertillägg samt med 13% på övriga semesterlönegrundande löneelement under intjänandeåret, vilka inte inkluderar semesterersättning.

Semestertillägget utgör för varje betald semesterdag 1.0% av vid semestertillfället aktuell månadslön.

Beträffande ändrad sysselsättningsgrad, se mom 10.

Mom 8 Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön, som inte utgetts i samband med semesterledighet, beräknad som 4.6% av den aktuella månadslönen (exklusive prestationsberoende löneelement) per semesterdag jämte semestertillägg beräknat enligt mom 7.

Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 9 För varje semesterdag utan semesterlön görs avdrag från den aktuella månadslönen med 4.6% av månadslönen.

Mom 10 Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad som har gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Mom 11 Vid utbetalning av semesterlön gäller följande.

Under semesterledighet utgår ordinarie månadslön efter avdrag för förekommande obetalda semesterdagar.

Semestertillägget om 1.0% enligt mom 7 för betalda semesterdagar utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället under eller närmast efter semestern.

Mom 12 Sparade semesterdagar skall uttagas i den ordning de sparats.

Mom 13 Vid uttag av sparad semester beräknas semesterlön enligt mom 7 första och andra stycket.

Semesterlön för sparad semesterdag skall vidare anpassas till arbetstagarens andel av full ordinarie arbetstid under det intjänandeår som föregick det semesterår då dagen sparades.

Mom 14 Om en arbetstagares betalda semesterdagar ej täcker tiden för företagets huvudsemester eller om han i annat fall vill ha längre ledighet än som motsvarar antalet semesterdagar kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag under erforderligt antal dagar.

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag skall vara skriftlig.

Vid ledighet utan löneavdrag görs, om arbetstagarens anställning upphör inom 5 år från den dag anställningen började, avdrag från inestående lön och/eller semesterersättning enligt samma bestämmelser som vid tjänstledighet men räknat på den lön som gällde under ledigheten. Avdrag skall ej göras om anställningen upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom
2. förhållande som avses i 6 § tredje stycket första meningen lagen om anställningsskydd, eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

Anmärkning:

Om arbetstagaren har erhållit flera betalda semesterdagar än som motsvarar hans intjänanderätt och skriftlig överenskommelse enligt ovan ej har träffats gäller bestämmelserna om förskotterad semesterlön i 29 § tredje stycket semesterlagen.

Mom 15 Vid anställnings upphörande har arbetstagaren rätt till intyg utvisande hur många av de lagstadgade semesterdagarna han tagit ut under innevarande semesterår.

Arbetsgivaren skall lämna arbetstagaren intyget senast inom en vecka från det att arbetstagaren har begärt att få intyget.

§ 8 UTBETALNING AV LÖN M M

Rapporteringskyldighet

Mom 1 För varje rapportperiod som företaget anger, som ska vara minst en vecka, skall arbetstagaren ifylla rapport. Rapporten ska innehålla underlag för lön och andra ersättningar. Rapportunderlaget utformas och tillhandahålles av arbetsgivaren digitalt eller i pappersform.

Arbetstagaren överlämnar rapporten senast på av företaget angiven vardag.

Protokollsanteckning:

Om arbetstagaren inte lämnar rapport enligt momentet ovan kan arbetsgivaren anstå med att utbetala lön för den del av tiden som inte inrapporterats.

Löneperiod

Mom 2 Månadsvis utbetalning av lön
Lön och övriga ersättningar utbetalas senast den 25:e varje kalendermånad enligt följande:

- vid prestationslön utbetalas överenskommen förskottslön/ utbetalningsnivå
- vid tidlön utbetalas överenskommen månadslön

Tidbrytningsdagen är den sista i månaden.

Protokollsanteckningar:

1. Tidbrytningsdag kan förläggas till tidpunkt närmare löneutbetalningsdagen. Beslut om sådan förändring ska föregås av MB-förhandling.
2. Ackordspremie, ackordsöverskott och resultatlönepremie utbetalas på den avlöningsdag som infaller närmast efter den löneperiod under vilken fördelningslista utskrivits.

Lyftbar lön

- Mom 3 På avlöningsdagen skall lön och ersättningar hänförliga till löneperioden vara lyftbara på av arbetstagaren anmält konto.

Lönebelopp får avrundas till närmast krontal.

Lönespecifikation

- Mom 4 Varje löneutbetalning skall åtföljas av en specifikation med uppgift om företagets (organisationsnummer) och arbetstagarens namn, löneperiod, samtliga lönedelar, övriga ersättningar och avdrag.

§ 9 PERMITTERINGSLÖN

- Mom 1 Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftsstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med mom 6-8 nedan.

- Mom 2 Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

- Mom 3 Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder som föranledde permitteringen upphört.

§ 9 Permitteringslön

Mom 4 Vid permittering skall avtals- eller lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.

Mom 5 Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömavbrott och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som en permitteringsdag.

Mom 6 För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen är den lön som skulle ha erhållits för arbetad tid under permitteringstiden.

För arbetstagare som ingår i ackordslag eller ensam har ackord innebär detta att han behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s k parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.

Arbetstagare som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom eljest gällande regler.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder han eljest skulle ha arbetat.

Mom 7 Permitteringslön utges inte vid permittering som föranleds av

- a) arbetstagarens eget förvållande
- b) olovlig konflikt inom LOs område
- c) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

Mom 8 Permitteringslön utbetalas enligt de regler som gäller för betalning av lön i övrigt.

§ 10 SJUKLÖN, PERMISSION SAMT AVDRAG VID FRÅNVARO M M¹

Sjukanmälan - lagen om sjuklön 8 och 9 §§

Mom 1 Sjuklön skall inte utgå under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Föreligger laga förfall som hinder för anmälan skall anmälan ske så fort hindret upphört.

Intyg

Mom 2 Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare.

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren skall styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnader som är förenade med intyget som arbetsgivaren begärt betalas av arbetsgivaren.

Försäkran

Mom 3 Arbetstagaren skall efter anmälan lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran skall lämnas till arbetsgivaren på sätt som arbetsgivaren begär. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

Föräldralön

Mom 4 En arbetstagare som är tjänstledig på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till havandeskapspenning eller föräldrapenning har rätt till föräldralön om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

Föräldralön utges

¹ mom 1-6 är en överenskommelse mellan VVS Företagen och Byggnads om sjuklön m.m.

- under två månader om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under tre månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än en respektive två månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön på grund av havandeskap eller födelse av eget barn betalas 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.

Föräldralönen per månad utgör 10 % av månadslönen.

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

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Under tjänstledighet görs avdrag enligt mom 10.

Anmärkning:

Ledighet under de tio s.k. pappdagarna ger ej rätt till föräldralön.

Sjuklön - lagen om sjuklön 6 §

Mom 5 Sjuklönen utgöres av nedan angiven del av lönen, som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden¹.

¹ Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. Sjuklön utges endast för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden.

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom och som han har rätt till sjuklön för görs sjukavdrag per timme med

$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12.2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ för första dagen i sjuklöneperioden

$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12.2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ fr o m den andra sjukfrånvarodagen

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde skall betraktas som samma sjukperiod som den tidigare.

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna ej erhållit sjuklön för dag 1 för sammanlagt 10 dagar, utgör sjuklönen 80 % för dag 1.

Definition av månadslön

Månadslön = den aktuella månadslönen

Med månadslön avses i detta moment

- fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar.

Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 6 Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring skall arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), skall arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

Permission

Mom 7 Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop

Egen 50-årsdag

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

Besök vid sjukvårdsinrättning eller företagshälsovårdscentral efter remiss av företagsläkare

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig samt för icke hemmaboende barn för vilket arbetstagaren har underhållsskyldighet enligt lag. Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, mor-, far- och svärföräldrar.

Om en arbetstagare arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under resten av arbetsdagen på grund av **arbetsskada**, skall han erhålla permission för den tiden.

En förutsättning för rätt till bibehållen lön är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än 14 dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring.

Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen skall på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Arbetstagaren äger rätt till erforderlig ledighet för hälsoundersökning hos företagshälsovårdscentral efter kallelse därifrån. För tid som åtgår härför behåller arbetstagaren utgående månadslön.

Samma ersättning som nämns i föregående stycke utges i de fall då arbetsgivaren medgivit förläggning på arbetstid av information rörande risker för olycksfall och ohälsa anordnad av företagshälsovårdscentral.

Bibehållen lön

Mom 8 Med bibehållen lön i mom 7 ovan förstås följande:

Arbetstagare som ingår i ackordslag eller ensam har ackord behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s k parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.

Arbetstagare som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord åtnjuter individuell ersättning enligt för honom gällande regler.

Mom 9 Vid frånvaro på grund av tjänstledighet göres avdrag enligt följande:

Om arbetstagaren är tjänstledig

1. under en period om högst 5 arbetsdagar skall för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med 1/21 av månadslönen (gäller 5-dagarsvecka)
2. under en period längre än 5 arbetsdagar skall för varje kalenderdag inom perioden (dvs även för den enskilde arbetaren arbetsfri vardag samt sön- och helgdag) avdrag göras med dagslönen. Med dagslön avses vad som angivits nedan under mom 12
3. under del av dag göres avdrag för varje timma med 1/167 av fast månadslön och fasta individuella tillägg under den aktuella månaden.

Ackord, ackordskompensation och dylikt utgår ej vid frånvaro på grund av tjänstledighet. Dessa tillägg ingår inte heller i den månadslön å vilken avdragen beräknas.

Mom 10 Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt:

För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön enligt mom 12 andra stycket nedan. Härutöver utges förekommande ackordsersättningar, ackordskompensationer o dyl som hänför sig till sådana dagar.

Mom 11 Vid sjukfrånvaro som varar längre än 14 kalenderdagar görs från och med 15:e kalenderdagen avdrag för varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt lör-, sön- och helgdagar) med dagslönen.

$$\text{En dagslön} = \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hel månadslön.

Anmärkning:

Ackord, ackordskompensation och dylikt utgår ej vid frånvaro på grund av sjukdom. Dessa tillägg ingår inte heller i den månadslön å vilken avdragen beräknas.

§ 11 ÖVRIGT

Mom 1 Arbetsgivaren tillhandahåller erforderliga och fullgoda verktyg och maskiner.

Samtliga verktyg, maskiner och material skall av arbetstagarna handhas med omsorg och aktsamhet. Arbetstagare är ersättningsskyldig för genom bevislig vårdslöshet bortkomna eller skadade verktyg, maskiner och material. Ersättning utgår enligt nettopris med avdrag för skäligt slitage. En förutsättning för ersättningsskyldighet är att arbetsgivaren tillhandahåller möjlighet att förvara verktyg m m under lås på arbetsstället.

Anmärkningar:

1. Arbetstagare skall omedelbart till arbetsledningen anmäla om utkvittrat verktyg bortkommit. Om det vid inventering saknas verktyg, som inte anmälts bortkommet, är arbetstagaren ersättningsskyldig med belopp enligt mom 1 ovan. För att vara ersättningsskyldig skall det inte ha gått längre tid än 12 månader efter senaste inventeringstillfället.
2. Arbetstagare, som utfört svetsningsarbete, skall efter arbetsdagens slut demontera svetsverket.

Mom 2 Arbetsgivaren skall ersätta arbetstagare för på arbetsplatsen förvarade gång- och arbetskläder, som bevisligen blivit stulna eller utsatta för brandskada. Ersättning utgår med 85% av anskaffningsvärdet, dock högst 400 kronor. Arbetstagare är skyldig att till arbetsgivare omedelbart lämna undertecknad specificerad anmälan över förlusten. Arbetsgivaren skall efter kontroll snarast utbetala ersättning. Angivna inskränkningar gäller inte skinntröja som bortkommit eller skadats på sätt som ovan angivits.

Om förvaringen för kläder eller omklädningsrum finns för arbetstagarna, gäller ovanstående endast kläder som är förvarade där.

Mom 3 Vid sådant arbete, där risk föreligger att arbetstagarens kläder kan skadas av frätande ämnen och vid särskilt förorenade arbeten, tillhandahåller arbetsgivaren överdragskläder, skodon och handskar av tillfredsställande beskaffenhet samt lämpligt hudrengöringsmedel. Vid arbete utomhus i regn tillhandahåller arbetsgivaren regnkläder och stövlar.

Anmärkning:

När det enligt Arbetsmiljöverkets bestämmelser finns krav att ögonskydd skall användas, tillhandahåller arbetsgivaren sådant. Arbetstagare, som använder egna glasögon, skall på begäran få ögonskydd, som skyddar dessa. Har arbetstagaren begärt men inte fått sådant skydd, är arbetsgivaren ersättningsskyldig för skada på arbetstagarens glasögon.

Mom 4 Arbetsgivaren tillhandahåller två omgångar överdragskläder (overall) per år.

Mom 5 Vid arbeten i epidemisjukhus, bakteriologiska anstalter eller liknande inrättningar, där uppenbar smittorisk föreligger, bör arbetsgivaren med beställaren träffa sådan överenskommelse att denne blir ersättningsskyldig vid sjukdomsfall, som med all sannolikhet ådragits vid detta arbete i den mån ersättning ej utgår enligt lagen om allmän sjukförsäkring gällande AGS-försäkring och dylikt. Därest arbetsgivaren icke före arbetets påbörjande träffat dylik överenskommelse, är arbetsgivaren själv ersättningsskyldig.

Mom 6 VVS Företagen och Byggnads är överens om följande när det gäller tillhandahållande av skyddsskor enligt arbetsmiljölagens 2 kap 7 § och AFS 1999:3, 71 §.

Arbetsgivaren bekostar ett par skyddsskor per 12-månadersperiod för arbetstagare på arbetsställe för Byggnads- och anläggningsarbete. Då skyddsskorna genom slitage eller dylikt mist sin skyddsfunktion har arbetstagaren rätt att i utbyte mot dessa och utan kostnad erhålla nya skyddsskor, varvid ny 12-månadersperiod påbörjas.

Om behov uppkommer av ytterligare skyddsskor, men av annan typ, har arbetstagare rätt till bidrag av arbetsgivaren med 50 % av kostnaden.

Arbetsgivaren äger rätt att antingen tillhandahålla skyddsskor via eget förråd eller anvisa inköpsställe och typ av skyddsskor.

Med skyddsskor avses skor med spiktrampskydd och skyddståhätta.

Mom 7 För att höja kvalitetsnivån i installationsprocessen och tillgodose krav från beställare har företagen i branscherna i ökad ut-

sträckning infört system för kvalitetssäkring avseende vissa arbetsmoment.

Egenkontrollen innebär i vissa fall att arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagare checklistor avseende vissa kvalitetskritiska arbetsmoment. Syftet med dessa checklistor är att de skall fungera som minneslistor för vederbörande arbetstagare så att arbetena blir utförda i enlighet med arbetsgivarens instruktioner och föreskrifter.

Arbetstagare som signerar sådana checklistor ådrar sig därigenom inget ytterligare ansvar enligt lag eller kollektivavtal.

Anmärkning till § 11 Övrigt:

Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrifter om personalutrymmen (AFS 2000:42).

§ 12 Förhandlingsordning

MB-förhandlingar

Anmärkningar:

1. MB-grupp äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 §§ MBL och således ej rörande s k rättstvister.
2. Det ankommer på arbetsgivaren att förvissa sig om att förhandling påkallats på rätt nivå. Berör näraliggande frågor mer än en nivå, kan parterna innan förhandlingar inleds överenskomma på vilken nivå respektive frågeställning skall förhandlas. Om parterna så finner lämpligt kan dessa välja att förhandla hela frågan på en nivå. Parterna är i sådant fall överens om att förhandlingsmandatet delegeras till den nivå där förhandlingen hålls. Byggnads äger i dessa fall rätt att förstärka MB-gruppen med ledamot från de MB-grupper som berörs.
3. Lokal förhandling förs endast på en MB-nivå i företaget.
4. Om MB-grupp inte har utsetts på viss nivå, har MB-grupp på närmast högre nivå mandat att företräda arbetstagarna.

Mom 1 **Behörighetsområde**

MB-grupp på driftsenhetsnivå

Fråga av betydelse för verksamheten på driftsenheten. Även frågor som innebär en viktig förändring av arbets- och anställningsförhållanden för i företaget anställda vid driftsenheten.

MB-grupp på regional nivå

Fråga av betydelse för flera driftsenheters verksamhet inom regionen.

MB-grupp på företagsnivå

Fråga av betydelse för verksamheten på företagsnivå.

Mom 2 **Adjunktion**

Varje MB-grupp äger rätt att vid behov adjungera facklig avdelningsfunktionär eller - efter överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp - en ledamot från annan MB-grupp i företaget att delta vid förhandling.

Mom 3 **Förhandlingsordning**

a) Lokal förhandling mellan företag och berörd MB-grupp skall påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamt, som omständigheterna kräver. Önskar MB-grupp påkalla central förhandling skall meddelande därom lämnas företaget så snart som möjligt och senast fem arbetsdagar efter det lokala förhandlingssammanträdets avslutande.

b) Central förhandling sker mellan företag och Byggnads. Framställan om central förhandling skall göras skyndsamt och senast inom tio arbetsdagar efter det lokala förhandlingssammanträdets avslutande och upptagas därefter utan dröjsmål, om annat ej överenskommes.

Anmärkningar:

Om MB-grupp ej utsetts är Byggnads avdelning på driftsenhetens hemort lokal part enligt 11,12, 19 och 21 §§ MBL. Berörd avdelning skall även handlägga ärenden enligt Anställningsskyddsöverenskommelsen.

Parterna är ense om att Kyl-avtalets förhandlingsordning äger företräde i förhållande till Utvecklingsavtalets § 16 mom 1.

Mom 4 Genomförande av förhandling

Om parterna ej enas om annat skall förhandling påbörjas inom två veckor efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan. Förhandlingen skall bedrivas skyndsamt.

Anmärkning:

Om enighet inte nås i samband med lokal förhandling kan den fackliga organisationen begära central förhandling, se mom 3. Beslut i frågan får då inte fattas förrän den centrala förhandlingen har avslutats eller MB-gruppen uttryckligen förklarat sig avstå från rätten att driva frågan vidare till central nivå.

Mom 5 Protokoll och justering

Vid förhandling skall föras protokoll. Protokollet skall upprättas skyndsamt och tillställas motparten för justering senast en månad efter det att förhandlingen avslutats.

Justerat protokoll skall vara motparten tillhanda senast inom en månad från mottagandet, om annat ej överenskommes.

Mom 6 Avslutande av förhandling

Förhandling anses avslutad vid förhandlingssammanträdet avslutande, såvida annat inte överenskommits.

Mom 7 Parter

Med part avses enligt denna förhandlingsordning följande.

	Arbetsgivarpart	Arbetstagarpart
Lokal förhandling	Företag	MB-organisation eller Byggnads avdelning
Central förhandling	Företag	Byggnads

Rättstvister

Mom 8 Tillämpningsområde

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta

avtal jämte i nedanstående anmärkning angivna avtal och lagar - rättstvist - äger part rätt att få sådan tvist behandlad vid lokal förhandling, central förhandling och Arbetsdomstolen under förutsättning att part påkallar förhandling respektive väcker talan inom nedan angivna tidsfrister.

Med avtal avses förutom ovannämnda avtal även övriga överenskommelser av kollektivavtals natur mellan parterna med undantag för kollektivavtal i vilket parterna överenskommit om annan förhandlingsordning.

Denna förhandlingsordning gäller ej vid talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd enligt 67 § MBL.

Anmärkning:

Förteckning till § 12 Förhandlingsordning:

Med lag avses sådan författning som anger att tvist skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister.

Anställningsskyddsöverenskommelsen

Överenskommelse beträffande bilersättning

Överenskommelse om tillämpningsregler rörande MBL 38 §

Överenskommelse om facklig förtroendeman

– Jämställdhetsavtal

Mom 9 **Genomförande av förhandling**

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Förhandling bör vid lokal förhandling respektive central förhandling vara slutförd inom en månad respektive två månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Mom 10 **Protokoll och justering**

Vid förhandling skall föras protokoll. Protokollet ska vara motpartens justeringsman tillhanda inom en månad efter sista förhandlingssammanträdet.

Protokollet skall vara justerat och motparten tillhanda snarast, dock senast inom en månad från mottagandet, om annat ej överenskommes.

Mom 11 **Avslutande av förhandling**

Förhandling skall anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

Skulle part ej justera protokoll inom föreskriven tid, skall förhandling anses avslutad när endera parten givit motparten skriftligt besked härom.

Lokal förhandling

Mom 12 **Allmän rättstvist**

Part, som vill att rättstvist skall bli föremål för lokal förhandling, skall begära sådan hos motparten - med i mom 13 och 14 angivna undantag - snarast, dock inom fyra månader från det att parten fått kännedom om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig.

Anmärkning:

Beträffande arbetstagares åtgärder vid yrkande om skadestånd eller annat fordringsanspråk hänvisas till § 38 Anställningsskyddsöverenskommelsen.

Mom 13 **Rättstvist om lön m m**

Tvist om lön eller annan ersättning enligt 35 § MBL respektive tvist om arbetsskyldighet, då arbetsgivare åberopat synnerliga skäl enligt 34 § andra stycket, MBL, skall anses ha uppkommit då lokal facklig organisation till lokal arbetsgivarpart skriftligen givit till känna att den av arbetstagarna i en uppkommen tvistesituation hävdade uppfattningen biträdades av organisationen. Har sådan tvist uppkommit, skall lokal arbetsgivarpart begära förhandling inom fem arbetsdagar.

Mom 14 **Tvist om giltigheten av uppsägning m m**

Vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande skall lokal förhandling begäras inom en månad efter det att

uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagare ej erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han skall iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, skall lokal förhandling begäras inom en månad från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Vid tvist om tidsbegränsad anställnings giltighet skall lokal förhandling begäras inom en månad efter det att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren härom.

Anmärkning:

Beträffande arbetstagares åtgärder vid ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande samt förklaring att tidsbegränsad anställning skall gälla tillsvidare hänvisas till §§ 33-37 Anställningsskyddsöverenskommelsen.

Central förhandling

Mom 15 Allmän rättstvist

Kan enighet ej uppnås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att skriftligen begära central förhandling hos central motpart - med i mom 16 och 17 angivna undantag - inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Mom 16 Rättstvist om lön m m

Vid tvist enligt mom 13 skall central förhandling begäras av arbetsgivarparten inom tio arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Mom 17 Tvist om giltigheten av uppsägning m m

Vid tvist enligt mom 14 skall central förhandling begäras inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Arbetsdomstolen

Mom 18 Allmän rättstvist

Om part efter lokal och central förhandling vill få tvist prövad av Arbetsdomstolen, skall talan väckas vid domstolen - med i mom 19-20 angivna undantag - inom fyra månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Anmärkning:

Beträffande handläggning av tvister rörande avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor efter lokal och central förhandling gäller särskilda bestämmelser.

Mom 19 **Rättstvist om lön m m**

Vid tvist enligt mom 13 och 16 skall talan väckas av arbetsgivarparten vid Arbetsdomstolen inom tio arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Mom 20 **Tvist om giltigheten av uppsägning m m**

Vid tvist enligt mom 14 och 17 skall talan väckas vid Arbetsdomstolen inom två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Mom 21 **Tvist om semesterlön m m**

Uppkommer tvist om semesterlön eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal rörande semester, skall arbetstagarparten väcka talan därom senast inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt kollektivavtalet skulle ha erhållit den förmån till vilket anspråket hänför sig.

Preskription

Mom 22 **Preskriptionstid**

Preskriptionstiden räknas från den dag slutjusterat protokoll föreligger eller i förekommande fall från den dag skriftligt besked föreligger om att part anser förhandling avslutad.

Mom 23 **Preskription**

Begär part ej förhandling eller väcker han ej talan inom ovan föreskrivna tidsfrister, förlorar han rätten till förhandling respektive talan.

Anmärkning:

Protokollsanteckning till § 12:

Följande kollektivavtal mellan VVS Företagen och Byggnads faller utanför denna förhandlingsordnings tillämplighetsområde.

- Utbildningsavtalet
- Arbetsmiljöavtalet

Mom 24 **Parter**

Lokal tvisteförhandling	Arbetsgivarpart Företag	Arbetstagarpart MB-organisation eller Byggnads avdelning
Central tvisteförhandling	VVS Företagen	Byggnads

Anmärkning:

Arbetsgivarparten har rätt att i särskilt fall förordna att lokal arbetsgivarpart skall vara regional enhet av VVS Företagen.

§ 13 GILTIGHETSTID

Mom 1 Detta kollektivavtal gäller från och med den 1 april 2010 till och med den 31 mars 2012.

Om begäran om förhandling ej skett senast två månader före 31 mars 2012 förlängs avtalet ett år i sänder.

Om begäran om förhandling framställs före den 1 februari 2012 gäller avtalet för tiden efter den 31 mars 2012 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm 2010-04-22

VVS Företagen

Svenska Byggnads-
arbetareförbundet

Robert Jakobsson

Torbjörn Hagelin

UTBILDNINGSAVTAL FÖR KYLBRANSCHEN

Syfte

- åstadkomma tillfredsställande rekrytering
- ökad kompetens genom
 - tillhandahållande av kurser, kursmaterial i vissa specialiteter
 - genom samarbete med Arbetsförmedlingen och andra myndigheter och institutioner främja att utbildningar och kurser kommer till stånd inom kylbranschen
- grund för att upprätthålla och vidareutveckla kontakt med skolor, som bedriver utbildning på området.

Gemensamt organ

VVS Företagen och Byggnads tillsätter en gemensam nämnd, Kylbranschens utbildningsnämnd - KUN. KUN skall sammanträda minst en gång per år.

KUN skall bestå av två representanter och en suppleant för vardera VVS Företagen och Byggnads. En av arbetsgivarrepresentanterna skall vara ordförande och ha utslagsröst. En av Byggnads representanter skall vara vice ordförande.

Vardera parten står för sina kostnader för erforderliga resurser för KUN.

KUN:s uppgifter

KUN ska

- dels verka för de syften som anges ovan
- dels också bedöma och ge rekommendationer om tillgodoräknande av utbildning och erfarenhet (jfr Kylavtalet § 4 mom 4) för rätt inplacering i avtalets lärlingstabell (§ 4 mom 2) när sådan rekommendation begärs av arbetsgivare eller anställd

- aktivt bevaka teknikutvecklingen på området och verka för att ny teknik görs tillgänglig i utbildningen

Särskild uppgift

KUN skall särskilt ägna sig åt att utreda

- förutsättningarna för att låta lärlingar avlägga prov som bevis för yrkesarbetarkompetens
- vad en sådan provverksamhet bör omfatta och
- hur en sådan provverksamhet skall finansieras

Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

ANSTÄLLNINGSSKYDDSÖVERENS- KOMMELSE (ÖLAS)

§ 1 Detta avtal gäller inte

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.

Anställningstiden

§ 2 Vid tillämpning av §§ 4 andra stycket, 6, 13, 21, 24, 27 och 41 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 arbetsgivaren 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 fler sådana byten av anställning som avses i 1-2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare som fått återanställning enligt § 24, skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till besked enligt § 6, uppsägningstid enligt § 13 andra stycket och företrädesrätt enligt § 24.

Anmärkning:

Arbetstagare som för beräkning av turordning önskar återropa tidigare anställning inom företag och/eller koncern bör göra det vid anställningens ingående eller så snart som möjligt.

Anställningsavtalet

§ 3 Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i §§ 4 och 5 a. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i § 35 få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare 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 andra stycket eller § 5. I § 32 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.

§ 4 Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas:

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning eller i

annan tidsbegränsad anställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkningar:

1. När tidsbegränsad anställning har ingåtts skall Byggnads avdelning underrättas.

2. **Ikraftträdande och övergångsregler**

Tidsbegränsade anställningsavtal tecknade före den 1 juni 2010 fortsätter att gälla under resterande del av anställningsperioden enligt de regler för tidsbegränsade anställningar som gällde enligt ÖLAS 2007-2010. För tidsbegränsade anställningsavtal som tecknas från och med den 1 juni 2010 gäller reglerna i ÖLAS 2010-2012.

Dessa övergångsregler får också betydelse för beräkningen av maximitiden - sammanlagt högst 2 år under de senaste 5 åren - för allmän visstidsanställning. I denna tid räknas endast tidsbegränsade anställningar som ingåtts efter den 1 juni 2010.

§ 5 a Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. Sådan anställning får dock endast förekomma vid arbete där anställningen skall övergå i en tillsvidareanställning efter prøvotidens utgång.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut eller avbrytas i förtid, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Lämnas ej besked övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

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

Anmärkningar:

1. Parternas gemensamma uppfattning är att provanställning ej skall förekomma generellt vid alla nyanställningar ute i företagen.

2. Provanställning får ej förekomma av arbetstagare, som på arbetsgivarens begäran visar att han tidigare varit anställd i företaget eller koncern som företaget tillhör under de senaste 2 åren.

3. Arbetsgivarens rätt att provanställa arbetstagare kan för ett visst företag eller viss driftsenhet av ett företag sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader.

Om arbetsgivaren önskar att rätten skall bestå, skall förhandlingar om detta föras under uppsägningstiden. Förbundsparterna har rätt att efter överenskommelse förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra

att sådana förhandlingar hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut.

I sista hand kan frågan huruvida rätten skall bestå eller ej tas upp till överläggningar i arbetsmarknadsnämnden som skiljenämnd.

4. Innan provanställning ingås skall Byggnads avdelning underrättas.

§ 5 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.

§ 5 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.
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. Begynnelselön, 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.

- § 5 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.

- § 5 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.

- § 5 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 honom eller henne.

- § 5 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.

- § 5 h I samband med att arbetstagares anställning upphör ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetsgivarintyget ska överlämnas inom fyra veckor från anställningens upphörande. Begär arbetstagaren arbetsgivarintyg därefter skall intyget överlämnas inom två veckor.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

- § 6 En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt § 4 som inte kommer att få nyanställning när anställningen upphör skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet istället lämnas när anställningen börjar.

Anmärkningar avseende arbetstagare som ej är tillsvidareanställda:

1. Vid avkortning av ackordslag är arbetet slutfört för såvitt avser den eller de av åtgärden berörda arbetstagarna.

2. Om en arbetstagare skall skiljas från anställning av annan anledning än arbetsbrist skall uppsägningstid enligt § 13 iakttas från arbetsgivarens sida, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.
3. Arbetstagaren har att iakttä en månads uppsägningstid under det avtalade arbetets gång.

§ 7 Besked enligt § 6 skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iakttä 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.

Arbetstagaren har i förekommande fall företrädesrätt sedan han skriftligen anmält anspråk härpå till arbetsgivaren.

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 tolv månader under de senaste två åren.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

- ### § 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, tekniska eller organisatoriska 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 två månader innan underrättelse lämnas enligt § 29 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats 2 månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än 2 månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

- § 10 Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig. I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägning är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen.

I beskedet skall anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej.

Arbetstagaren har företrädesrätt sedan han skriftligen anmält anspråk härpå hos arbetsgivaren.

- § 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 skäligt 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 sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Uppsägningstid

§ 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 § eller helt ledig enligt 9 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Protokollsanteckningar:

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 under uppsägningstiden

§ 14 En arbetstagare som 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.

Anmärkningar:

1. Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s k parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.
2. Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom 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 § 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.

§ 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 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 två månader innan underrättelse lämnades enligt § 29 eller om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han 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 iaktta 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 Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet istället 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 tio 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 En arbetstagare som permitterats har rätt till den lön och de anställningsförmåner, som anges i kylavtalets § 9. Detta gäller dock inte om permittering är en följd av att arbetet inte är sammanhängande till sin natur.

Anmärkningar:

1. Bestämmelser om permittering och permitteringslön återfinns även i § 9 Permitteringslön.
2. Arbetstagare har vid anställningsavtalets ingående skyldighet att på arbetsgivarens begäran uppge sin semesterrätt.
3. Vid semesterstängning i samband med huvudsemestern gäller vid tillämpningen av denna paragraf följande för sådana arbetstagare, som vid semestertillfället ej är berättigad till för ledigheten erforderligt antal semesterdagar med semesterersättning enligt semesteravtalet eller semesterlagen.

Arbetsgivare skall genom förfrågan eller annorledes skaffa sig kännedom om vilka arbetstagare, som ej är berättigade till erforderligt antal semesterdagar med ersättning enligt ovan och om sådan arbetstagare vill vara ledig under semesterstängningen eller beredas arbete. Har arbetstagare som ovan sagts ej senast 3 veckor efter arbetsgivarens förfrågan lämnat besked om att arbete önskas, anses arbetstagaren utan invändning mottagit ledighet under semesterperioden och är ej berättigad till

ersättning enligt § 9 Permitteringslön. Har arbetstagaren inom angiven tid meddelat att han vill arbeta men ej beretts tillfälle till arbete, är arbetstagaren att anses som permitterad för den del av semesterstängningen för vilken han ej är berättigad till ledighet med semesterersättning enligt ovan. Därvid utgår ersättning från och med elfte permitteringsdagen.

Har arbetsgivare, för arbetstagare som ovan sagts, lagt ut semesterledighet utan att genom förfrågan eller annorledes skaffat sig kännedom om dennes önskemål eller har semesterledigheten lagts ut trots att arbetstagaren förklarat sig vilja arbeta, har arbetstagaren rätt att avstå från ledigheten även sedan denna lagts ut.

Nyanställs arbetstagare vid tidpunkt då arbetsgivaren redan fullgjort det i andra stycket angivna förfarandet gentemot övriga arbetstagare på arbetsplatsen, bör frågan angående ledighet regelmässigt avgöras vid anställningstillfället.

Turordningsregler vid uppsägning

§ 21 För tillsvidareanställda skall vid uppsägning på grund av arbetsbrist arbetsgivaren iakta följande turordningsregler:

Arbetstagarnas plats i turordningen bestämmes 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 levnadsålder företräde. Kan arbetstagare endast efter omplacering inom driftsenheten bedras fortsatt arbete gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Turordningen fastställs för tillsvidareanställda särskilt för varje yrkesgrupp med utgångspunkt från deras arbetsuppgifter.

Turordningen fastställs för varje driftsenhet för sig.

Anmärkningar:

1. Driftsenhet utgöres av företaget. Har företaget filialer är dessa driftsenheter.
2. Vid minskning av arbetsstyrkan vid driftsenheten på grund av arbetsbrist bör vid överläggningar mellan arbetsgivare och MB-grupp vid driftsenheten beaktas parternas gemensamma intresse av att arbetare med tillräckliga kvalifikationer nödvändiga för företagets fortbestånd får behålla sina anställningar.
3. Yrkesgrupper:
 - Yrkesarbetare
 - Specialarbetare

Med specialarbetare avses exempelvis injusterare, VVS-montörer och elektriker.
4. Vid ackordsarbete gäller att ackordstagare icke må skiljas från ackordsarbete på grund av turordningsreglerna så länge ackordsarbetet pågår.
5. Ovanstående regler innebär att avvikelse från turordningsreglerna kan ske efter samråd med MB-grupp vid driftsenheten.
6. Parterna är ense om att beakta den utveckling av sättet att organisera arbeten och verksamheter som ägt rum sedan domen AD 34/1951 vid tolkningen av begreppet filial i mellanvarande avtal.

Mot denna bakgrund skall också enhet inriktad för permanent verksamhet betraktas som filial. Sådan inriktning anses föreligga när filialens verksamhet riktar sig mot en marknad (flera kunder) och den står under överinseende av en chef.

Parterna är ense om att när montörer, som ensamma bedriver sitt arbete från hemmet eller liknande, så kan detta inte utgöra filial i avtalets mening.

Parterna är ense om att filialer inrättade med syfte att kringgå ÖLAS, inte uppfyller avtalets filialbegrepp.

Undantag från turordningen

§ 22 Företag som inte har ackordstagare och högst tio arbetstagare får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

§ 23 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 m m

§ 24 Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har intill nio månader förflutit från anställningens upphörande företrädesrätt till återanställning inom den driftsenhet där han tidigare varit sysselsatt.

Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt § 4 och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning.

Företrädesrätt tillkommer endast arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv månader under de tre senaste åren och som har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Anmärkning:

Vid anlitan­de av bemanningsföretag när det finns arbetstagare med återanställningsrätt, se protokollsanteckning 3, sid 94

Med hänsyn till branschens speciella förhållanden är parterna ense om att reglerna i § 24 ovan ej skall tillämpas i sådana fall då de ifrågavarande anställningarna inte avses vara längre än fyra veckor. Detta undantag får endast begagnas vid ett tillfälle gentemot arbetstagare under tid då denne har företrädesrätt.

§ 25 Företrädesrätt föreligger till ny anställning inom den yrkesgrupp enligt § 21 anmärkning 3, som den företrädesrättsberättigade tillhörde vid tidpunkten för uppsägningen.

§ 26 Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt § 6 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.

§ 26a En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre syssel-

sättningsgrad, dock högst heltid, har trots § 24 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 driftsenheter gäller företrädesrätten anställning inom den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

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

§ 27 Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt § 24 eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt § 26 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.

§ 28 Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt § 7 eller § 10, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren. En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver 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

§ 29 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 två veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad,

skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen 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 en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

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

§ 30 Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, skall förhandling enligt MBL 11-14 §§ ske med MB-gruppen vid driftsenheten.

1. Uppsägning på grund av arbetsbrist
2. Permittering, som ej är av enstaka och kortvarig natur och ej heller beror på att arbetet till sin natur icke är 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.

Anmärkningar:

1. Saknas MB-grupp sker förhandlingen med den lokala fackliga organisationen på driftsenhetens hemort.
2. Vid permittering hel dag eller mer skall i förekommande fall förhandlingsskyldighet iakttas enligt denna paragraf. Parterna är ense om att förhandlingsskyldighet enligt lag och avtal inte föreligger vid permittering på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott.
Inför beslut om permittering hel dag eller mer på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott, skall arbetsgivaren meddela arbetstagaren orsaken till permitteringen och om möjligt den beräknade längden på permitteringen samt hur återgång i arbete skall

ske. Arbetsgivaren skall lämna motsvarande information till MB-grupp om sådan finns på arbetsplatsen eller utsedd facklig förtroendeman bland de anställda på arbetsplatsen.

Arbetstagare är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.

- § 31
1. Innan arbetsgivaren lämnar besked om att provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall samråd ske med MB-grupp vid driftsenheten.
 2. När fråga uppkommer om åtgärd, som avses med punkt 1 skall arbetsgivaren underrätta den berörda arbetstagaren innan samråd äger rum. Arbetstagaren har rätt att delta i samrådet.

Avgång med pension m m

- § 32
- När arbetstagaren uppnår pensionsåldern eller får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring upphör anställningen utan uppsägning, såvida inte annat överenskommes mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

När det gäller arbetstagares rätt att kvarstå i anställning efter 65 års ålder hänvisas till §§ 32 a samt 33 LAS.

Arbetstagare som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om fortsatt anställning enligt ovan har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han har inte företrädesrätt när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller permittering eller när återintagning i arbetet skall ske efter permittering.

Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m m

- § 33
- 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 turordningsreglerna.

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.

§ 34 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.

§ 35 Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot § 3 första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

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

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

§ 36 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

§ 37 En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i § 10 eller § 18, uppgår dock tidsfristen till en 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 tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en 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 två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Anmärkning:

Beträffande tvisters handläggning rörande giltigheten av uppsägning, avskedande samt ogiltigförklaring av tidsbegränsad anställning, hänvisas till förhandlingsordningen i § 12 Kylavtalet.

§ 38 Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag och detta avtal skall underrätta motparten om detta inom fyra 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 eller § 18, räknas tiden istället 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 arbets-

livet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Anmärkning:

Beträffande handläggningen av yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse hänvisas till förhandlingsordningen i § 12 Kylavtalet.

§ 39 Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i § 37 eller § 38 har parten förlorat sin talan.

Skadestånd

§ 40 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.

När en arbetstagare inte iakttar uppsägningstiden enligt § 13 är hans inestående lön förverkad intill ett belopp som motsvarar 25 % av lönen beräknad per timme för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits. Förverkandet får dock inte överstiga 75 % av den inestående lönen.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i § 41.

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

Anmärkning:

Förverkat belopp över 2 000 kronor skall tillfalla VVS-branschens Yrkesnämnd.

§ 41 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 tills vidare, 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 fem års anställningstid

24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid

32 månadslöner vid minst tio 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 sex månader skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet:

1. För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller i frågan om anställningsskydd har i avtalet sammanställts de regler, som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd med de regler, varom parterna träffat överenskommelse. Kollektivavtal är endast sistnämnda regler.
2. Avtalet skall tillämpas även i förhållande till arbetstagare som ej är medlemmar i Byggnads. Avtalet skall också gälla för sådana arbetsgivare som ej är organiserade i VVS Företagen och med vilka Byggnads har kollektivavtal.
3. Parterna är ense om att vid behov gemensamt taga kontakt med myndigheter och organisationer, i syfte att åstadkomma en anpassning av lagen till upphandlingsregler, arbetsmarknadslagstiftning o dyl.
4. Parterna är införstådda med att avtalet får till följd att anställda i vissa fall måste flyttas mellan arbetsplatserna. Skyldigheten att flytta mellan olika arbetsplatser under anställningen gäller inte de arbetare som anställts för visst arbete.

5. I de fall arbete bedrivs med insats av personal från två eller flera driftsenheter, ankommer det på arbetsgivaren att avgöra i vilken ordning driftsenheterna skall draga tillbaka sin personal när arbetsplatsen avvecklas eller avkortning eljest sker.
6. Parterna är ense om att i förekommande fall träffa särskilda överenskommelser om att företags industriavdelningar, verkstäder och andra enheter med särskild inriktning på visst slag av montage eller arbete som kräver särskilda kvalifikationer skall vara driftsenheter.
7. I anslutning till § 20 anmärkning 3 antecknas att arbetsgivarens förfrågan kan ske genom anslag eller på annat sätt, samt att om tvist uppstår - det åligger arbetsgivaren att styrka att sådan förfrågan skett.
8. Genom iakttagande av det i § 20 anmärkning 3 angivna förfarandet anses arbetsgivaren ha fullgjort all honom åliggande förhandlings-skyldighet enligt lag och avtal beträffande semesterpermitteringen.
9. Anställning, som gäller tillsvidare, kan inte ensidigt av arbetsgivaren förvandlas till anställning för viss tid, visst arbete eller viss säsong.
10. Detta avtal är ej att betrakta som medbestämmandeavtal enligt 32 § MBL.
11. Om arbetstagaren förflyttas från ett ackord till ett annat, som han av någon anledning inte önskar stå kvar vid har han att säga upp sig och under uppsägningstiden utföra det arbete som anvisats under förutsättning att det faller under avtalsområdet.
12. **Anteckning till §§ 8 och 16:**
Enligt rubricerade avtalsbestämmelser har uppsagd arbetstagare samt sådan arbetstagare som erhållit besked och som dessförinnan varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid eller visst arbete sammanlagt mer än tolv månader under de senaste två åren, rätt till skälig ledighet under uppsägnings- respektive beskedstid med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

FACKLIG FÖRTROENDEMAN

Begreppet arbetsplatsen

- § 1 Lokal överenskommelse bör träffas mellan arbetsgivare och lokalavdelning om innebörden av begreppet "arbetsplatsen". Härvid bör främst driftsenhetsbegreppet enligt överenskommelsen i anledning av lagen om anställningsskydd vara vägledande om inte annat föranleds av företagets organisatoriska uppbyggnad.

Utser Byggnads facklig förtroendeman för viss storarbetsplats eller avlägset belägen arbetsplats (arbetsställe) undantages det arbetsstället från den överenskommelse som må ha träffats på grund av första stycket. Utser facklig förtroendeman enligt detta andra stycke beräknas den normtid som nedan angives endast för det arbetsstället.

Anmärkning:

Utser facklig förtroendeman enligt andra stycket underrättas företaget om hans namn och vilket arbetsställe som avses på det sätt som avses i FML.

Tillgång till utrymme m m - 3 § FML

- § 2 Förtroendeman skall enligt 3 § FML beredas möjlighet att förvara för det fackliga uppdraget erforderliga handlingar i lämpligt låsbart utrymme. Om det med hänsyn till företagets storlek och det fackliga uppdragets art och omfattning erfordras, bör den facklige förtroendemannen även beredas tillgång till lämplig lokal, där sammanträden eller samtal kan äga rum.

I den mån det behövs för det fackliga uppdraget, bör den facklige förtroendemannen få begagna tillgänglig telefon.

- § 3 **Omfattningen och förläggningen av den facklige förtroendemannens ledighet för det fackliga uppdraget samt ersättning för detta - 6 och 7 §§ FML**

a) Normtid för löpande fackliga uppgifter

För löpande fackliga uppgifter gäller nedan angivna normtider per vecka beroende på antalet arbetstagare inom den enhet, driftsenhet, filial eller dylikt som avses med § 1 första stycket

ovan (tabell 1) eller arbetsställe enligt § 1 andra stycket (tabell 2), om annan överenskommelse ej träffats.

TABELL 1

TABELL 2

Antal arbets- tagare	Normtid per vecka	Antal arbets- tagare	Normtid per vecka
- 10	1.0	- 4	0.5
11 - 20	2.0	5 - 10	1.0
20 - 40	3.0	11 - 20	1.5
41 - 60	4.5	21 - 30	2.0
61 - 100	5.5	31 - 40	2.5
		41 - 50	3.0
		51 - 75	3.5
		76 - 100	4.0

Vid större arbetsplatser förutsätts att överenskommelse träffas.

Med löpande arbeten avses främst sådan upplysnings- och rådgivningsverksamhet i sådana fackliga frågor, som kan utföras under korta avbrott i arbetet eller liknande och som enligt FML berättigar till betald ledighet. Ersättning för normtiden utges per löneperiod utan beaktande av den faktiska tidsåtgången för sådana uppgifter. Den facklige förtroendemannen äger - under hänsynstagande till kravet om ostörd produktion - själv avgöra när här avsedda fackliga uppgifter praktiskt och lämpligen skall utföras.

Utför facklig förtroendeman löpande fackliga arbeten under rast äger han i motsvarande mån förskjuta rasttiden.

Vill facklig förtroendeman förlägga viss del av det löpande fackliga arbetet utom ordinarie arbetstid, skall omfattningen härav anmälas till arbetsgivaren. Sådan tid avräknas från normtiden och ersättes utan övertidstillägg enligt d) andra, tredje och fjärde styckena nedan. Träffas överenskommelse om sådan förläggning på uttrycklig begäran av arbetsgivaren, utgår övertidstillägg enligt gällande regler om ersättning för arbete å övertid.

Anmärkning:

Parterna är överens om att den facklige förtroendemannen hos arbetsgivaren skall efterhöra vilken normtid som gäller.

b) Annan ledighet

Omfattningen och förläggningen av annan ledighet än som anges i a) ovan bestämmes efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den facklige förtroendemannen eller - vid bristande enighet - efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala avdelningen.

c) Om deltagande i fackliga kurser

Från en arbetsplats bör samtidigt till en och samma fackliga kurs inte kallas mer än en facklig förtroendeman, såvida det ej med hänsyn till arbetsplatsens storlek är uppenbart, att detta kan ske utan risk för störning i produktionen.

Begäran om ledighet för facklig kurs skall göras minst 14 dagar före kursens början.

Då ersättning begäres för här avsedd kurs, skall bevis om genomgången kurs inlämnas till företaget. Av beviset skall framgå hur många närvarotimmar vederbörande förtroendeman har vid sådana undervisningstimmar som berättigar till ersättning.

d) Ersättning enligt FML för facklig förtroendeman

För ersättningsgrundande tid enligt FML utgår ersättning enligt följande:

Arbetstagare som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalning regleras individuellt genom s k parallelltidsersättning¹ samtidigt som ackordet regleras.

Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning¹ enligt för honom gällande regler.

I de fall speciellt reparationssystem, normtidssystem, det s k Hudiksvallssystemet eller därmed jämförliga lönesystem tillämpas utgöres den individuella ersättningen¹ per timme av den

¹ Ersättningen är semesterrättsgrundande

genomsnittliga lönen för arbetad tid under ordinarie arbetstid under den löneperiod som närmast föregått den under vilken utbetalning ägt rum.

e) Restid och resekostnader

Har arbetsgivaren och förtroendemannen överenskommit, att den facklige förtroendemannen skall företaga resa på grund av sådant fackligt arbete, som enligt FML berättigar till betald ledighet, ersättes förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid enligt punkt 3 d) andra, tredje och fjärde styckena ovan samt faktisk resekostnad. Har särskild överenskommelse träffats om att resa enligt ovan skall företagas med egen bil, utgår reseersättning med det belopp som gäller enligt bilöverenskommelsen.

Anställnings upphörande m m - 5 och 8 §§ FML

§ 4 Då fråga uppkommer om att den facklige förtroendemannens anställning skall upphöra efter uppsägning eller underrättelse från arbetsgivarens sida, skall arbetsgivaren skriftligen upplysa lokalavdelningen om detta.

Arbetsgivaren skall även lämna skriftlig upplysning till lokalavdelningen om fråga uppkommer om ändring av facklig förtroendemanns arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, såvida ej ändringen utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete.

Därest lokalavdelningen önskar påkalla förhandling i frågan, skall begäran härom framställas, inom en vecka efter det att upplysning enligt föregående stycke lämnats till lokalavdelningen.

I övrigt skall frågor rörande anställnings upphörande handläggas enligt reglerna i anställningsskyddsöverenskommelsen.

Tolkningsföretråde - 9 § FML

§ 5 Tolkningsföretråde enligt 9 § första stycket FML skall tillkomma Byggnads eller efter dess beslut i visst fall dess lokalavdelning.

Anmärkning:

Då Byggnads i visst fall beslutat delegera tolkningsföreträdare till lokalavdelning, skall skriftligt meddelande härom tillställas VVS Företagen.

För detta avtal gäller samma uppsägningsregler som för respektive riksavtal mellan parterna. Uppsäges sådant riksavtal anses det innebära uppsägning även av detta avtal.

Tillämpningsregler rörande 38-40 §§ MBL vid arbeten inom Kylavtalets tillämpnings- område att gälla medlemsföretag i VVS Företagen

Gemensamma värderingar

Parterna är överens om vikten av

att på olika sätt främja seriöst företagande,

att en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branscherna är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och

att samtliga parter inom branscherna aktivt verkar för att företag inom VVS- och Kylavtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

A. PRIMÄR FÖRHANDLING GENOM KONTROLL OCH FÖRTECKNING

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt 38 § första stycket MBL vid utlämnande av arbete inom VVS- och kylavtalets tillämpningsområde är fullgjort när förutsättningarna enligt §§ 1-3 nedan är uppfyllda.

§ 1 Kontroll och förteckning

a Kontroll av UE

Arbetsgivare skall kontrollera att underentreprenörer som anlitas uppfyller följande villkor.

- a F-skattebevis
- b Momsregistreringsbevis
- c Registreringsbevis
- d Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s k "enmansföretag".

b UE-förteckning

Arbetsgivaren skall till berörd lokalavdelning lämna skriftlig information, då underentreprenören första gången anlitas. Sådan information skall innehålla följande uppgifter:

- a Organisationsnummer
- b Fullständigt namn och adress
- c Telefonnummer, eventuellt faxnummer
- d Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde)

Protokollsanteckning till § 1 b:

Vid nästa tillfälle ifrågavarande underentreprenör anlitas av arbetsgivaren föreligger inte någon informationsskyldighet.

Anmärkning:

Byggnads informerar arbetsgivaren om den lokalavdelning som skall handlägga tillämpningen av denna överenskommelse.

Har Byggnads ej informerat härom, lämnas informationen till den lokalavdelning inom vilkens område driftsenheten är belägen.

c Revidering av skriftlig UE-förteckning

Revidering av UE-förteckning skall ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd lokalavdelning. Anser lokalavdelningen att vetorättssituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör, har lokalavdelning rätt få kopia av handlingar enligt a ovan.

Protokollsanteckning till § 1:

Underentreprenör, som är medlem i VVS Företagen behöver inte tas upp på UE-förteckningen. Arbetsgivarförbundets kontroll av medlemsföretag skall omfatta samma villkor som angetts enligt ovan.

§ 2 Avförande av UE från företagsförteckning

Om det finns skäl att ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör på förteckningen, äger lokalavdelning rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören från förteckningen. Lokalavdelning skall härvid skriftligen informera arbetsgivaren och samtidigt ange skälen för åtgärden.

Om entreprenadavtal ingåtts, då lokalavdelning kräver att underentreprenör avförs, skall arbetsgivaren snarast begära förhandling med berörd lokalavdelning. I sådana fall har lokalavdelning rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande underentreprenör.

Protokollsanteckning till § 2:

Till grund för bedömningen om en underentreprenör är seriös eller inte gäller vad som anges i 39 § MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis.

Anmärkning:

Förfarandet rörande ifrågasatt vetorätt enligt 39 § MBL avseende arbetsgivare som är medlem i VVS Företagen regleras i särskild överenskommelse.

§ 3 Entreprenadkedjor

Arbetsgivare utfäster sig att förplikta att underentreprenör iakttar föreskrifterna enligt § 1 ovan, om denne för genomförande av underentreprenaden eller del därav i sin tur anlitar underentreprenörer.

B. PRIMÄR FÖRHANDLING I ÖVRIGA FALL

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör utan att uppfylla förutsättningarna under A ovan, har arbetsgivaren eller del därav att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokalavdelning enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

Anteckningar till överenskommelsen rörande 38-40 §§ MBL

Kontroll och förteckning

1. Byggnads utser vilken lokalavdelning som skall hantera överenskommelsen i företag som har rikstäckande eller regional verksamhet.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt överenskommelsen skall fullgöras enbart mot den lokalavdelning som av Byggnads blivit tilldelad detta ansvar.

Vad avser lokala företag som i vissa fall är verksamma utanför sitt nuvarande verksamhetsområde fullgör sina skyldigheter enligt överenskommelsen gentemot den lokalavdelning där företaget har sitt säte.

Oavsett vad ovan angetts har annan lokalavdelning rätt att åberopa skäl för vetorätt enligt 39 § MBL.

2. Avsikten med revideringen skall vara att avföra från UE-förteckningen sådana underentreprenörer som inte längre är aktuella att anlita och till följd härav minska onödig hantering och administration.

Utöver detta sker en fortlöpande dialog vad avser företag som upphör, försätts i konkurs, etc, så att dessa så snart som möjligt avförs från förteckningen.

3. Arbetsgivareförbundet skall på sätt som bestäms med arbetstagarförbundet informera om nya medlemsföretag respektive medlemsföretag som lämnat organisationen.

Avförande av UE från förteckning

1. Om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL, äger lokalavdelning rätt att vid behov i varje enskilt fall uppställa ett eller flera av nedan angivna villkor:

att uppgift föreligger om företagsledning, registreringsbevis etc,

att den lokala organisationen får full insyn i underentreprenörens verksamhet,

att underentreprenören därvid lämnar erforderliga uppgifter angående sina anställda,

att kollektivavtalsenliga anställningsvillkor tillämpas för underentreprenörens anställda,

att underentreprenören i sin tur inte får anlita underentreprenör utan den lokala organisationens godkännande,

att arbetsgivaren i avtalet med underentreprenören förbehåller sig rätt att häva avtalet om underentreprenören åsidosätter de villkor, som den lokala organisationen uppställt för att få anlitas,

att på grund av omständigheterna i det speciella fallet uppställa andra än ovan givna villkor.

2. Om entreprenadavtal ingåtts, då lokalavdelning skriftligen informerat arbetsgivaren om vetorättssituationen, och Byggnads vid central förhandling förklarar, att organisationen skulle utövat sin vetorätt om entreprenadavtalet inte ingåtts, är arbetsgivaren skyldig att på Byggnads begäran med omedelbar verkan häva entreprenadavtalet.

3. Om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL avseende arbetsgivare, som är medlem i VVS Företagen skall lokalavdelningen skriftligen meddela arbetsgivareförbundet detta och därvid ange skälen. Det skall härvid omgående begära förhandling med lokalavdelningen. Om inte enighet härvid uppnås, är förbundet skyldigt att meddela övriga medlemsföretag att berörd medlem inte längre omfattas av protokollsanteckningen till § 1 ovan. Detta gäller under förutsättning att Byggnads centralt skriftligt förklarat till VVS Företagen att de skulle utöva sin vetorätt enligt 39 § MBL.

Om arbetsgivare ändå avser att anlita dylik medlem, är arbetsgivaren skyldig förhandla enligt avsnitt B i överenskommelsen.

Sanktioner

Grundsytet är att allmänt skadestånd normalt inte skall utgå om avtalsbrottet framstår som ursäktligt eller rör rena formaliafel.

ARBETSMILJÖAVTAL¹

Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

- § 1 Kylbranschens arbetsmiljöfrågor kräver samordning på arbetsplatserna. Teknisk utveckling och utveckling av arbetsorganisation, metoder och liknande innehåller ofta arbetsmiljöaspekter.

Med detta avtal syftar parterna till en god arbetsmiljö i företagen. Detta sker genom en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, som en integrerad del av företagets produktion. Ett ytterligare syfte är att stärka det lokala samarbetet i det enskilda företaget.

Parterna noterar att ansvaret för arbetsmiljöfrågorna definieras i gällande lagstiftning på området.

Partssamverkan

- § 2 Parterna är ense om att tillsätta ett centralt arbetsmiljöråd som ett rådgivande organ som skall samråda i övergripande arbetsmiljöfrågor.

I arbetsmiljörådet skall beslut om partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor kunna fattas.

I arbetsmiljörådet ingår två representanter från vardera parten. Beslut skall tas i enighet.

Samverkan i företagen

- § 3 Det övergripande arbetsmiljöansvaret i det enskilda företaget ligger på företagsledningsnivå om inte annat följer av lagenligt beslut om delegation.

Formerna för samverkan enligt arbetsmiljölagen sker med utgångspunkt i MB-överenskommelsen, varvid samverkan sker mellan arbetsgivaren och MB-gruppen.

Saknas MB-grupp sker samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombudet. Saknas skyddsombud sker samverkan med facklig förtroendeman.

¹ Avtalet är ett tillägg till utvecklingsavtalet

Företagshälsovård

§ 4 Varje företag skall tillhandahålla företagshälsovård i den omfattning som motiveras av företagets storlek, organisation och produktionsinriktning. Dessförinnan skall samråd enligt § 3 ägas rum.

Företagshälsovården skall bygga på en helhetssyn av arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetslivsrehabilitering. Företagshälsovården skall i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Företagshälsovården skall vara oberoende, kompetent och kunna lämna förslag på åtgärder avseende såväl enskilda individer som verksamheten i stort.

En anställd har rätt till hälsoundersökning minst en gång vart tredje år. För nyanställda bör en hälsoundersökning genomföras inom sex månader från anställningens början om inte en hälsoundersökning har förevarit inom en treårsperiod.

Parterna förutsätter att arbetsgivaren genom avtal eller på annat sätt säkerställer att resultat från hälsoundersökningar och förslag till åtgärder, som dessa föranlett, återföres till företaget. Parterna förutsätter att arbetsmiljörådet får ta del av samma material hos företagshälsovården.

§ 5 Utbildning

5 a Grundutbildning

Personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer och MB-grupp som erhållit särskilt arbetsmiljöuppdrag skall beredas tillfälle att genomgå grundutbildning.

Utbildningens omfattning fastställs i central utbildningsplan.

5 b Påbyggnadsutbildning

Påbyggnadsutbildning är avsedd för den som genomgått grundutbildning och har särskilt behov härav för att uppnå speciell kompetens i arbetsmiljöfrågor.

Rehabiliteringsfrågor skall vara ett moment i sådan utbildning.

5 c Planering och genomförande

Utbildning sker i företaget eller av särskild kursanordnare efter samråd enligt § 3.

Vid utbildningen skall utbildningsmaterial, som godkänts av parterna, användas. Utbildningen skall följa godkänd utbildningsplan.

Arbetsgivaren svarar för arbetstagarens lön och eventuella merkostnader i samband med utbildningen.

Parterna är ense om att detta avtal inte inskränker de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

5 d Handledare

Handledare skall ha erforderlig kompetens inom arbetsmiljöområdet och ha förmåga att följa utbildningsplanen.

Tvister

§ 6 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna om tvisters handläggning § 12 i Kylavtalet.

Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd som skall - med för berörda parter bindande verkan - avgöra sådana tvister som enligt ovanstående förhandlingsordning ej kan lösas vid centrala förhandlingar. Nämnden skall bestå av två ledamöter från arbetsgivarparterna och två ledamöter sammanlagt från arbetstagarparterna.

De av parterna utsedda representanterna skall - om fall anmäls för nämndens avgörande - gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet.

Giltighetstid

§ 7 Denna överenskommelse gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

FÖRETAGSANPASSNING AV MB-ORGANISATION

Reglerna rörande lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 §§ MBL vid tillämpningen av samma lags 11, 12, 19 och 21 §§.

Tillämpningen av överenskommelsen skall ske på ett sådant sätt att den möjliggör smidig och snabb hantering av medbestämmandet i respektive företag.

§ 1 Respektive företag fullgör sin informations- och förhandlingsskyldighet gentemot medbestämmandegrupp/er (nedan kallade MB-grupp/er).

MB-grupp skall - beroende på företagets struktur - inrättas på

- driftsenhetsnivå (se anm 1 till § 21 i anställningsskyddsöverenskommelsen)
- distrikts- eller regional nivå, och/eller
- företagsnivå

Anmärkning:

Företag bestående av endast en driftsenhet tillämpar dessa regler med utgångspunkt från ovan angiven driftsenhetsnivå.

§ 2 Driftsenhetsnivå

På driftsenhet som omfattar mer än 12 anställda utses en MB-grupp bestående av två ledamöter. Omfattar driftsenheten 12 eller färre anställda utgöres gruppen av en ledamot.

För varje ledamot utses en personlig suppleant som skall inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

Ledamot och suppleant utses bland de anställda vid driftsenheten.

Anmärkningar:

1. Vid företag som består av endast en driftsenhet tillämpas § 2 vid utseende av ledamot/ledamöter och suppleant/er i en MB-grupp.
2. Vid företag med 12 eller färre anställda skall jämväl suppleanten närvara då frågor av stor vikt, såsom driftsinskränkning, - utom såvitt avser permittering av enstaka och kortvarig natur - försäljning eller utarrendering av rörelse eller dylikt behandlas.

§ 3 **Distrikts- eller regional nivå**

Ledamöter och suppleanter i distrikts- eller regional MB-grupp utges bland i företaget anställda inom respektive distrikt eller region med högst 3 ledamöter.

För varje ledamot utses en personlig suppleant, som skall inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

§ 4 **Företagsnivå**

Ledamöter och suppleanter i företagsövergripande MB-grupp skall utses bland de anställda i företaget.

Om ej annat överenskommes mellan företaget och Byggnads skall företagsövergripande MB-grupp bestå av 2-4 ledamöter.

För varje ledamot utses en personligt suppleant, som skall inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

Anmärkning till §§ 2-4:

De fackliga organisationerna skall skriftligen meddela företaget enligt särskild förteckning, vilka som utsetts att ingå i MB-grupperna. Motsvarande meddelande skall lämnas till företaget, om facklig organisation beslutat att ledamots förordnande skall upphöra.

Anmärkning till §§ 3 och 4:

På distrikts- eller regional nivå kan utöver de ordinarie ledamöterna i MB-gruppen ytterligare en ledamot utses om så behövs på grund av att förhandlingsfrågan direkt berör driftsenhet inom distriktet eller regionen som ej är representerad genom ledamot i den fasta MB-gruppen.

§ 5 **Mandattiden som ledamot i MB-grupp gäller tillsvidare, om inte berörd facklig organisation fattar annat beslut. Förordnandet gäller dock längst till dess att anställningen upphör eller ledamot förflyttas utanför MB-gruppens behörighetsområde.**

Anmärkning:

Arbetsgivaren skall senast 14 dagar i förväg eller så snart ske kan underätta berörd avdelning om sådan förflyttning.

§ 6 **Behörighetsområde**

6.1 Driftsenhetsnivå

MB-frågor, som direkt berör driftsenheten

6.2 Distrikts- eller regional nivå

MB-frågor, som inte skall behandlas på driftsenhetsnivå och som enbart berör distriktet eller regionen.

6.3 Företagsnivå

MB-frågor, som avser företagets övergripande verksamhet och som inte skall behandlas på ovannämnda nivåer.

Anmärkningar:

1. MB-grupp äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 §§ MBL och således ej rörande sk rättstvister.
2. Vid företag som omfattar endast en driftsenhet omfattar MB-gruppens behörighetsområde även företagsövergripande frågor.

§ 7 Den som utsetts till ledamot i mb-grupp är därmed såvitt gäller MB-frågor utsedd till facklig förtroendemann (FFM) enligt förtroendemannalagens (FML) och förtroendemannaöverenskommelsens (FMÖ) regler.

Anmärkning:

Det ovanstående innebär ingen inskränkning för arbetstagarorganisation att utse sådan ledamot till FFM för andra uppgifter enligt FML.

§ 8 **Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp på företags- och distrikts- eller regionalnivå**

Ledamot i sådan MB-grupp har rätt till betald ledighet enligt FML:s och FMÖ:s regler för fullgörande av sitt uppdrag avseende MB-verksamhet, som rör ledamotens behörighetsområde.

Resekostnad och ersättning för erforderliga utlägg utgår vid sammanträffande med representanter för företaget vid information och förhandling. Ledamot har härutöver rätt till reskostnad och ersättning för erforderliga utlägg om företaget och ledamoten överenskommit att ledamoten behöver företaga resa för fullgörande av sitt uppdrag. Resekostnad och ersättning för utlägg utgår enligt vid varje tidpunkt i företaget gällande regler.

Protokollsanteckningar:

1. Företaget äger rätt att överenskomma med varje enskild ledamot om färdstätt, resväg och restid. Härvid skall beaktas att ledamot erhåller möjlighet till nattvila.
2. Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp på driftsenhetsnivå regleras enligt FML och FMÖ.

§ 9 Information

Primär information lämnas till MB-grupp på företagsnivå och regional- eller distriktsnivå och vid två fasta tillfällen per år. Dessa lägges i anslutning till företagets bokslut, delårsrapport och/eller budgetbehandling.

På driftsenhetsnivå kan primär information lämnas i samband med planeringsträffar eller dylikt.

Därutöver skall företaget om behov föreligger och vad i övrigt omfattas av 19 § MBL, lämna ytterligare information till berörd MB-grupp eller ledamot.

§ 10 Fackligt kontaktarbete

Ledamöter i MB-grupper på distrikts- eller regionalnivå äger i samband med de fasta informationstillfällena enligt § 9 rätt att för internt fackligt kontaktarbete disponera högst fyra timmar per gång med bibehållen lön enligt § 8 ovan. Ledamöter i MB-grupp på företagsnivå äger på motsvarande sätt disponera högst åtta timmar per gång.

§ 11 Adjunktion

Varje MB-grupp äger rätt att vid behov adjungera facklig avdelningsfunktionär eller - efter överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp - en ledamot från annan MB-grupp i företaget att delta vid förhandling.

§ 12 Förhandlingsordning

- a) Lokal förhandling sker mellan företag och berörd MB-grupp. Lokal förhandling skall påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet, som omständigheterna kräver.
- b) Central förhandling sker mellan företag och Byggnads.

Central förhandling skall begäras snarast efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande och upptagas därefter utan dröjsmål, om annat ej överenskommes.

Anteckningar till förhandlingsprotokoll

I anslutning till mellan undertecknade parter träffad överenskommelse angående lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 §§ MBL vid tillämpningen av 11, 12, 19 och 21 §§ MBL.

1. Driftsenhetsnivå

Om MB-grupp av särskilt skäl ej utsetts, är Byggnads avdelning på driftsenhetens hemort lokal part enligt 11,12, 19 och 21 §§ MBL. Berörd avdelning skall även handlägga ärenden enligt överenskommelsen om anställningsskydd, såvida samrådsgrupp eller i förekommande fall samrådsman ej utsetts på driftsenheten ifråga.

2. Mandattid

- 2.1 Förordnandet för ledamot upphör dels under tid vederbörande är verksam utomlands på grund av s k långtidsuppdrag, dels om vederbörande under längre tid inte är verksam inom sitt behörighetsområde.
- 2.2 Om ledamot i MB-grupp är utomlands vid tidpunkt för förhandling eller information skall berörd ledamots personliga suppleant kallas.

3. Ledighet och ersättning på företags- och distrikts- eller regionalnivå

Parterna är ense om att restid utanför ordinarie arbetstid ej berättigar till särskild ersättning.

4. Utbildning

- 4.1 I samband med anmälan till företaget enligt anmärkning till §§ 2-4 skall facklig organisation ange facklig utbildning, som ledamot redan genomgått.
- 4.2 Omfattning och förläggning av erforderlig betald utbildning för ledamot i MB-grupp på företags- och distrikts- eller regionalnivå för hans uppdrag enligt denna överenskommelse skall, i den mån det rimligen kan förutses, fastställas genom överenskommelse mellan företaget och

berörd MB-grupp för företagets nästkommande verksamhetsår.

5. Antal ledamöter på företagsnivå

Parterna rekommenderar att det i företag med endast några hundra anställda och med få driftsenheter utses 2-3 ledamöter.

6. Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp på företags- och distrikts- eller regionalnivå

Med uttrycket "vid varje tidpunkt i företaget gällande regler" avses de regler i resereglemente eller den praxis som företaget tillämpar för sina tjänstemän och arbetsledare.

I övriga fall förstås med ovanstående begrepp gängse standard för arbetsledare och tjänstemän.

7. MB-frågor på driftsenhetsnivå

När MB-frågor av enkel beskaffenhet skall behandlas och medlem av MB-grupp befinner sig på stort avstånd från driftsenhetens hemort rekommenderar parterna att suppleant inträder i sådan ledamots ställe eller att frågan behandlas i en med hänsyn till omständigheterna lämplig och praktisk form.

ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSERNA

1	Lönerevision 2010-06-01	
	Lönehöjning genomförs så att utgående löner per 2010-05-31 höjs enligt följande	
1.1	Tekniker/Montörer	
1.1.1	0,9% i certifikattillägg enligt § 4 mom 3.	
1.2	Specialarbetare enligt § 4 mom 2	
1.2.1	0-1 år 154 kr 1-2 år 162 kr 2-3 år 170 kr 3-4 år 184 kr 4-5 år 199 kr 5 - år 234 kr	
2	Lönerevision 2011-04-01	
	Lönehöjning genomförs så att utgående löner per 2011-03-31 höjs enligt följande	
2.1	Tekniker/Montörer	
2.1.1	1,5% i certifikattillägg enligt § 4 mom 3	
2.2	Specialarbetare enligt § 4 mom 2	
2.2.1	0-1 år 262 kr 1-2 år 276 kr 2-3 år 290 kr 3-4 år 314 kr 4-5 år 340 kr 5 - år 393 kr	

PROTOKOLLSANTECKNINGAR

1. *Protokollsanteckning med anledning av kylavtalets modifiering.*
- 1.1 § 1 mom 1 Parterna är ense om att ny text i momentet inte ändrar gränsen för avtalets tillämpningsområde.

2. *Friskvård*

Anmärkning:

Parternas riktlinjer för friskvård

För att kostnadssubventionen inte ska betraktas som skattepliktig förmån krävs att erbjudandet riktar sig till hela personalen och att "motionen är av enklare slag samt av mindre ekonomiskt värde" enligt Skatteverket.

Betalningen ska ske direkt mellan arbetstagaren och den/de som erbjuder motionen, säljer tjänsten. Arbetstagaren återfår del av kostnaden enligt ovanstående mot uppvisande av kvitto. I de fall lokala/centrala företagsöverenskommelser sedan tidigare träffats för motsvarande ändamål äger arbetsgivaren vid tillämpning av detta avtal rätt att tillgodogöra sig värdet av den lokala/centrala överenskommelsen.

3. *Bemanningsföretag (nedan följer en sammanfattning av överenskommelse mellan VVS Företagen och Byggnads)*

Förhandlingsordning vid anlitande av bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som anmält anspråk om företrädesrätt till återanställning

Förhandling vid inhyrning, 38 § medbestämmandelagen (MBL)

Om företaget avser anlita bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning skall förhandling enligt 38 § MBL ske med MB-grupp på företagsnivå i rikstäckande företag alternativt berörd lokalavdelning.

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.

Förhandlingen anses avslutad vid förhandlingssammanträdet avslutande, såvida annat inte överenskommits.

Om parterna inte enas och företagets avsikt är

-att hyra in arbetskraft genom anlitan av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än fem (5) veckor och

- det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet där inhyrning ska ske

skall företaget påkalla lokal förhandling enligt 11 § MBL. Lokal förhandling skall påkallas inom tre (3) arbetsdagar från förhandlingens avslutande.

Lokal förhandling enligt 11 § MBL

I den lokala förhandlingen 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.

Parter

Arbetsgivarsidan
Företaget

Arbetstagersidan
MB-gruppen eller om sådan saknas berörd lokalavdelning

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

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

Central förhandling och påkallande av skiljenämndsörfarande

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.

Parter central förhandling

Arbetstagersidan

Byggnads

Arbetsgivarsidan

Företaget

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

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.

Om skiljenämnd avseende inhyrning

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två (2) ledamöter från VVS Företagen och två (2) ledamöter från Byggnads. 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.

Adressförteckning

VVS Företagens kontor (www.vvsforetagen.se)

Adress	Postadress	Tel
Ölandsgatan 6 Box 1958	791 19 Falun	023-580 00
Södra Hamngatan 53 Box 404	401 26 Göteborg	031-62 94 00
Jörgen Kocksgatan 1 B Box 186	201 21 Malmö	040-35 25 00
Årstaängsvägen 19 Box 47160	100 74 Stockholm	08-762 73 00
Torggatan 4 Box 210	851 04 Sundsvall	060-16 73 00
Kungsgatan 1B	352 30 Växjö	0470-74 84 00
Brogatan 4	903 25 Umeå	090-71 82 75
Köpmangatan 23-25	702 23 Örebro	019-19 57 00

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelningar (www.byggnads.se)

Avd	Adress	Postadress	Tel
1	Skytteholmsvägen 2 Box 1288	171 25 Solna	08-734 65 00
2	Scheelegatan 27	212 28 Malmö	040-669 78 00
3	Rådjursvägen 1	352 45 Växjö	0470-75 35 30
4	Måndagsgatan 1	256 64 Helsingborg	042-25 24 00
6	Swedenborg Center	461 52 Trollhättan	0520-48 92 70
9	Luntgatan 28	602 19 Norrköping	011-19 04 20
10	Radarvägen 9	392 41 Kalmar	0480-42 90 90
11	Hemdalsvägen 1 Box 1043	721 26 Västerås	021-17 87 00
12	Olof Palmes Plats 1	413 04 Göteborg	031-774 33 00
13	Alidelundsgatan 9	506 31 Borås	033-10 01 50
18	Riagatan 51 Box 22003	702 02 Örebro	010-6011018

Avd	Adress	Postadress	Tel
19	Ö Långgatan 13 B	852 36 Sundsvall	060-64 11 60
21	Fabriksgatan 9 Box 285	551 14 Jönköping	036-34 46 60
22	Andersbergsringen 104 Box 4013	300 04 Halmstad	010-6011022
23	Nygatan 3 Box 37	971 02 Luleå	0920-940 80
25	Portalgatan 32	754 23 Uppsala	018-19 45 00
26	S Kansligatan 26	802 52 Gävle	026-65 04 50
27	Björnängsvägen 2	826 40 Söderhamn	0270-733 50
29	Posthornsgatan 8 Box 9005	650 09 Karlstad	054-87 58 00
30	Wallingatan 15	784 34 Borlänge	0243-678 75
32	Folkets Hus Olof Palmes gata 2	941 33 Piteå	0911-787 30
35	Majgatan 2 Box 5045	580 05 Linköping	013-37 44 00
37	Älgvägen 7	906 43 Umeå	090-71 10 30
38	Folkets H, Krondikesv 93 Box 377	831 25 Östersund	010-6011038

2010-04-01 - 2012-03-31

VVS-avtalet

Kollektivavtal och övriga överenskommelser

VVS Företagen

Svenska Byggnads-
arbetareförbundet

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

§ 1	Avtalets art och omfattning	4
§ 2	Allmänna förhållningsregler	4
§ 3	Arbetstid	5
§ 3 a	Ledighetsregler	10
§ 4	Löner	20
§ 5	Ackord och prestationslön	24
§ 6	Övertidsarbete	30
§ 7	Arbete utom företaget	33
§ 8	Utbetalning av lön m m	37
§ 9	Övrigt	38
§ 10	Förhandlingsordning	42
§ 11	Giltighetstid	49

BILAGOR

Utbildningsavtalet	50
Bilöverenskommelsen	59
Anställningsskydds- överenskommelse (ÖLAS)	61
Företagsanpassning av MB-organisation (MBÖ).....	85
Facklig förtroendeman	90
Semesteravtal	95
Arbetsmiljöavtal	100
Tillämpningsregler rörande 38-40 §§ MBL vid arbeten inom VVS-avtalets tillämpningsområde att gälla medlemsföretag i VVS Företagen	103
Anteckningar till överenskommelsen rörande 38-40 §§ MBL.....	106
Protokollsanteckningar	108
Adressförteckning	113
Sakregister	115

VVS-AVTALETS

ALLMÄNNA

BESTÄMMELSER

Bestämmelser med asterisk (*) hänvisar till protokollsanteckning

§ 1 Avtalets art och omfattning

Mom 1 Mellan medlemmar av å ena sidan VVS Företagen och å andra sidan Byggnads gäller följande avtal beträffande arbets- och löneförhållanden för anställda arbetstagare i VVS-branschen i Sverige.

Anmärkning:

Avtalet gäller inte för gymnasieskoleelever, som under pågående skoltermin fullgör yrkespraktik i VVS-branschen, eller för feriearbetare under skolperioden.

Mom 2 Arbetsgivaren skall med Fora Försäkringscentral AB teckna försäkringsavtal och betala premier för nedanstående försäkringar enligt vid varje tidpunkt gällande överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och LO samt inbetala särskilt tillägg för forskning/utveckling, yrkesutbildning, m m fastställt mellan parterna VVS Företagen och Byggnads.

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF – LO inklusive premiefrielseförsäkring
- Avgångsbidragsförsäkring (AGB)
- Omställningsförsäkring
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Mom 3 På avtalsområdet gäller Utvecklingsavtalet 1 mars 1986 VVS Företagen - Byggnads/Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Med iakttagande av lag och avtal leder och fördelar arbetsgivaren arbetet, anställer och avslutar arbetstagares anställning samt anvisar de arbetsuppgifter som ska utföras av arbetstagarna, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Föreningsrätten skall av parterna lämnas okränkta.

Mom 2 Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ett ömsesidigt förtroende i frågor som rör verksamheten.

Mom 3 Arbetstagaren får inte ingiva anbud på, åtaga sig eller utföra egna arbeten inom branschen eller för annan arbetsgivare i branschen utföra arbete.

Anmärkning:

Beträffande anställningens ingående och upphörande, se anställnings-
skyddsöverenskommelsen ÖLAS.

§ 3 Arbetstid

Definition arbetstid

Mom 1 Med arbetstid menas tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället och där utför arbete eller är beredd att börja arbeta om det behövs.

Ordinarie arbetstid

Mom 2 Den ordinarie arbetstiden utgör 160 timmar per helgfri fyraveckorsperiod. När ej annat anges i detta avtal förläggs ordinarie arbetstid måndag-fredag och med beaktande av att veckoarbetstiden ej överstiger 43 och ej understiger 37 timmar.

Besked om att den ordinarie arbetstiden med tillämpning av ovanstående regel skall avvika från 40 timmar per helgfri vecka, skall lämnas till arbetstagaren senast två veckor i förväg. Om oförutsedda produktionsskäl eller andra omständigheter som ej kunnat förutses omöjliggjort innehållande av denna tvåveckorsfrist, skall besked lämnas senast en vecka i förväg.

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning kan efter en *individuell överenskommelse* mellan arbetstagaren och arbetsgivaren utläggas på annat sätt än enligt ovan, med beaktande av att veckoarbetstiden inte överstiger 48 timmar. Den genomsnittliga arbetstiden skall vara 40 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst sex månader.

Ob-tillägg utgår ej för sådan tid som enligt överenskommelsen förläggs utom ordinarie arbetstid. Överenskommelsen skall vara skriftlig och upphör senast en månad efter det att endera parten uttryckt önskemål om detta.

.

Mom 3 Den ordinarie arbetstiden förläggs mellan kl. 06.00 och 17.30 (06.00 och 18.00 för lagerarbetare, chaufförer och montörer, vilkas arbetsuppgifter är knutna till butiksrörelse och för service-montörer), om inte annan överenskommelse träffas mellan företaget och arbetstagaren eller produktionsförhållandena motiverar det.

För lagerarbetare, chaufförer och montörer, vilkas arbetsuppgifter är knutna till butiksrörelse, kan förläggning också ske på lördagar inom förläggningsramen kl. 07.30-15.00.

När förläggning av ordinarie arbetstid ändras skall arbetstagaren underrättas om det senast två veckor i förväg om ej hinder möter.

Raster

Mom 4 Rasterna är 2 - 3 stycken per dag. Rasternas längd och förläggning fastställs efter överenskommelse och skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Obekväm arbetstidsförläggning

Mom 5 För ordinarie arbetstid förlagd före kl. 06.00 och efter 17.30 (respektive 18.00) - och som inte utgör övertidsarbete - utges tillägg för obekväm arbetstid (ob-tillägg¹) enligt

Lönebilagan Tabell F

Ob-tillägg utges ej för tid då övertidsersättning utges.

Tillägg till arbetstidslagen (1982:673)

Den sammanlagda arbetstiden

Mom 6 Den sammanlagda arbetstiden under varje period om 7 dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 6 månader.

Dygnsvila m.m.

Av arbetstidslagen följer att arbetstagare skall ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 tim-

¹ Beloppen inkluderar semesterlön

mar (dygnsvila). Avvikelse får göras om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Avvikelse får därutöver göras för arbete i samband med beredskapstjänstgöring. Arbetstagare skall i sådant fall erhålla en sammanlagd dygnsvila (inkl raster) om minst 13 timmar, varav minst 7 timmar sammanhängande.

När dygnsvila förläggs till ordinarie arbetstid skall ersättning för förlorad arbetsförtjänst betalas enligt detta avtals lägstlön nivå.

Om inte företaget beslutat annat startar dygnet kl 16. Dygnet bör företrädesvis, om detta inte stör arbetets behöriga gång, inledas med dygnsvila.

Nattvila

I ledigheten för nattvila skall tiden mellan kl 24 och kl 5 ingå. Avvikelse får göras för arbete under beredskapstjänstgöring.

Efter förhandling med Byggnads avdelning, eller efter delegation, MB-grupp får avvikelse därutöver göras när arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan kl 24 och kl 5.

Veckovila

Arbetstagaren skall ha minst 35 timmars sammanhängande viloperiod under varje period om 7 dagar. Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Veckovilan får efter överenskommelse med Byggnads avdelning eller, efter delegation, MB-grupp genomsnittsbäknas över en beräkningsperiod om högst 14 dagar.

Anmärkning:

Den ena veckovilan kan därmed göras kortare för att påföljande vecka förlängas i motsvarande utsträckning. Den sammanhängande vilan under en sjudagarsperiod får aldrig understiga 24 timmar.

Undantag får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Arbetstagare, som på grund av sådan händelse inte fått minst

35 timmars sammanhängande veckovila, skall omedelbart erhålla motsvarande kompensationsledighet.

När veckovila förläggs till ordinarie arbetstid skall ersättning för förlorad arbetsförtjänst betalas enligt detta avtals lägstlön nivå.

Avvikelser med stöd av lokalt kollektivavtal

- Mom 7 Avvikelser från arbetstidslagens 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § får göras i överenskommelse mellan företag och Byggnads avdelning eller, på delegation, av MB-grupp. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

Om parterna inte kommer överens om ett lokalt kollektivavtal kan företaget istället ansöka om dispens från reglernas tillämpning hos Arbetsmiljöverket.

Anmärkning:

Rätten att träffa lokala överenskommelser enligt ovanstående kan för ett visst företag eller viss driftsenhet sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader.

Skiftarbete*

- Mom 8 Arbetsgivare äger rätt att bedriva arbete i skift när arbetet av tekniska eller andra speciella skäl ej bör avbrytas eller t ex för att nedbringa tiden för driftavbrott vid arbete i industri eller annan liknande anläggning.

Arbete bedrivs i 2-skift, varvid arbetstiden skall vara 8 timmar per dag under veckans 5 första dagar. Första skiftet förläggs så att arbetstiden börjar tidigast kl 05.00 och andra skiftet så att arbetstiden slutar senast kl 24.00.

Vid arbete som beräknas pågå längre tid än en vecka skall den ordinarie arbetstiden i genomsnitt vara 38 tim per vecka (exkl. raster).

- Mom 9 Skiftarbete i övrigt
Företaget och Byggnads avdelning kan i särskilda fall träffa överenskommelse om arbetets utförande i skift. Villkoren härför fastställs enligt gällande regler.

Mom 10 Skifttillägg vid arbete i skift enligt ovan samt tillägg för övertid i samband med skiftarbete utgår enligt detta moment:

1. För allt arbete på övertid - dvs. utöver ordinarie arbetstidsmått per dag - utges övertidstillägg på sätt som anges i § 6.
2. För all arbetstid förlagd före 06.00 och efter 17.30 inom ordinarie arbetstidsmått utges skifttillägg enligt

Lönebilagan Tabell F

Mom 11 Vid 2-skiftarbete ovan jord enligt mom 9 ökas utgående tim- och ackordslöner med 5,26%.

Månadsavlönade bibehåller sin lön vid den förkortade arbetstiden samt erhåller ett tillägg enligt mom 13.

Mom 12 Vid 2-skiftarbete i bergrum ökas utgående tim- och ackordslöner med 11%.

Månadsavlönade bibehåller sin lön vid den förkortade arbetstiden samt erhåller ett tillägg enligt mom 13.

Bergrumsarbete

Mom 13 Vid arbeten i bergrum eller i gruva (underjordsarbete) tillämpas bestämmelserna i detta moment och mom 11 och 12.

Med bergrum förstås den arbetsplats eller del av arbetsplats som ligger innanför bergsinslag till ingång samt under bergytan vid sänken och hisschakt.

Bergrumstillägg skall utges där det arbetsmiljömässigt är motiverat, t ex när arbete sker inom obearbetade och ointäckta bergväggar och liknande.

Vid bergrumsarbete av kortvarig natur skall vare sig bergrumstillägg utgå eller arbetstiden förkortas. Från och med den 11:e arbetsdagen skall den ordinarie arbetstiden vara 36 timmar per vecka, beräknat på sätt som framgår av mom 2-4 och mom 8, samt bergrumstillägg utgå.

I de fall då kortare avbrott sker påverkas inte rätten till berg-
rumstillägg eller arbetstidsförkortning i bergrummet. Med kortare
avbrott menas högst 5 arbetsdagar oavsett frånvaroorsak.

Bergrumstillägg utges för månadsavlönade med månadslönen /
5 439 per timme samt för timavlönade med 3,1 % av timlönen.

När arbetstiden sätts ned på sätt som anges i fjärde stycket
ökas utgående ackords- och tidlöner med 11 % (med undantag
för månads- och veckolöner).

§ 3 a Ledighetsregler

Vissa ledighetsdagar

Mom 1 Nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton är fridagar.

Helglön

Mom 2 För trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi
Himmelfärds dag, nationaldagen, midsommarafton, julafton, jul-
dagen, annandag jul, nyårsafton och nyårsdagen som infaller på
en arbetsfri vardag (måndag till fredag), utges helglön.

Helglön utges inte när arbete utförs på helglöneberättigad dag.
Enstaka arbetstimmar (arbetad tid), högst två, under sådana da-
gar föranleder ej proportionering av helglöneersättning. Vid lägre
arbetstidsmått än heltid utbetalas helglön i förhållande till arbets-
tidsmålet.

Vid heltidsarbete ska helglön utges för tid då arbete skulle ha
utförts.

Helglön utges under förutsättning att den anställde för arbetsgi-
varens räkning arbetat för honom gällande full arbetstid närmast
före och efter helgdagen.

Med arbetad tid jämföras:

- Sjukdom under arbetsgivarperioden
- Uttryckligen beviljad ledighet under de fyra första veckorna
av ledigheten
- Semester

- Permittering under de fyra första veckorna av permitteringstiden

Helglön utges inte om arbetstagaren har fått eller varit berättigad till ersättning från Försäkringskassan aktuell dag. Om arbetstagaren har fått ersättning eller hade kunnat få ersättning avseende del av aktuell dag skall helglönen reduceras i motsvarande mån.

För timanställd utgår helglön med detta avtals lägstlönebelopp. Anställd som erhåller månadslön bibehåller denna.

Anmärkning:

Från och med 2011 ersätts följande helgdagar med bibehållen lön: trettondagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi Himmelsfärdsdag, nationaldagen, midsommarafton och annandag jul.

Mom 3 **Förkortad arbetstid**

3.1 Individuella arbetstidskonton inrättas för alla arbetstagare.

Utrymme för avsättning

3.2 Till varje arbetstidskonto avsätts ett utrymme som beräknas per "avsättningsår" (1 januari - 31 december). Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalats för arbetad tid under avsättningsåret.

Avsättningar sker med 1,82 procent av underlaget varje år vid val enligt 3.3 a) samt c) nedan. Avsättningen sker med 2,46 procent av underlaget varje år vid val enligt 3.3 b).

Uttag av avsatt belopp

3.3 Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som

- a) betald ledig tid
- b) pensionspremie
- c) kontant

Arbetstagaren har rätt att varje år välja något av de tre alternativen. De olika alternativen kan inte kombineras under ett och samma år utan särskild överenskommelse.

Arbetstagare som avslutar sin anställning under avsättningsåret erhåller för denna tid kontant ersättning, om inte överenskommelse träffas om avsättning till pensionspremie. En arbetstagare

som slutar sin anställning under 2010 erhåller ersättning med 1,76%.

Uppgiftsskyldigheter

- 3.4 Arbetsgivaren skall före januari månads utgång efter respektive avsättningsår lämna skriftlig uppgift till arbetstagaren om storleken på de avsättningar som gjorts för vederbörande.

Efter det att arbetstagaren fått uppgift om storleken på det under avsättningsåret avsatta beloppet, skall denne senast 14 dagar efter arbetsgivarens besked skriftligen underrätta arbetsgivaren om hur beloppet skall utnyttjas, om inte annan överenskommelse träffas.

Lämnar arbetstagaren ingen sådan uppgift tillämpas mom 3.9 nedan.

Det val arbetstagaren gjort gäller även eventuella framtida avsättningar om inte arbetstagaren själv meddelar arbetsgivaren annat.

Beräkning av ledig tid

- 3.5 Året efter avsättningsåret utgår 32 timmar (33 timmar från och med 2011).

Vid annan sysselsättningsgrad än heltid utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

Förutsättningarna för ledighet hos ny arbetsgivare är att arbetsgivaren vid anställningstillfället informerats om att arbetstagarens val av ledighet hos föregående arbetsgivare gjorts men inte utnyttjats till fullo. Om anställning sker efter halvårsskifte kan dock bara hälften av ovanstående dagar åberopas.

Förläggning av ledig tid

- 3.6 Förläggning av begärd ledig tid enligt mom 3.4 sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Huvudregeln är att verksamhetens krav avgör förläggningen. Arbetsgivaren skall dock, så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om förläggningen.

Betalning under ledig tid

- 3.7 Det under avsättningsåret avsatta beloppet skall användas som betalning för den uttagna ledigheten.

Avsättning till pensionspremie

- 3.8 För anställda som önskar att avsatta medel skall användas till pensionspremie gäller följande:

- a) Arbetstagaren anmäler enligt mom 3.4 till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot skall användas till betalning av pensionspremie.
- b) Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält sådan önskan.
- c) Arbetsgivaren sänder in förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till Fora Försäkringscentral senast under juni månad, om inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och Fora Försäkringscentral.

Kontant ersättning

- 3.9 Till den som enligt mom 3.4 meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning skall det avsatta beloppet utbetalas senast under juni månad om inte annan överenskommelse träffas.

Arbetstagaren kan inte ackumulera sina val från ett uttagsår till ett annat. Har arbetstagaren inte senast vid uttagsårets utgång utnyttjat sitt val ersätts dessa som kontant ersättning.

Ny lagstiftning

- 3.10 Parterna är överens om att en eventuell ny tvingande lagstiftning om arbetstidsförkortning, innebär att möjligheten att ta ut avsatt belopp i ledig tid upphör. Endast alternativen pensionspremie och kontant ersättning kvarstår då.

Mom 4 **Överenskommelse om tillämpning av 6-9 §§ lagen om sjuklön**
Sjuklönens storlek för timavlönade

- 4.1 Sjuklönen utgör nedan angiven del av "bibehållen lön", som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden¹
- sjuklön utges inte för den första dagen i sjuklöneperioden
 - 80 procent för de följande dagarna med sjuklön i varje sjuklöneperiod.

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde skall betraktas som samma sjukperiod som den tidigare.

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna ej erhållit sjuklön för dag 1 för sammanlagt 10 dagar, utgör sjuklönen 80 % för dag 1.

Med "bibehållen lön" enligt ovan avses följande:

Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras. Arbetstagare, som inte ingår i ackordslag och inte heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt honom gällande regler.

- 4.2 **Sjuklönens storlek för månadsavlönade**
För varje timme som arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom görs för månadsavlönade sjukavdrag per timme med:

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ för den första frånvarodagen
(karensdagen)

$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$ fr o m den andra sjukfrånvarodagen

och per dag med:

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$ fr o m sjuklöneperioden slut
under pågående sjukdom

¹ Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden. Sjuklön utges endast för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden.

Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras. Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning för honom gällande regler.

Sjukanmälan

- 4.3 Sjuklön skall inte utgå under tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Sjuklönen skall dock utges fr o m den dag då sjukdomsfallet inträffade, om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Intyg m m

- 4.4 Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren skall styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Kostnader som är förenade med intyget som arbetsgivaren begärt betalas av arbetsgivaren.

Om sjuklön utges under tid före anmälan skall den första ersättningsdagen anses som sjukanmälningsdag.

Finns beslut från försäkringskassan angående intyg av läkare eller tandläkare är arbetsgivaren inte skyldig att utge sjuklön om arbetstagaren inte iakttar vad som har ålagts honom i det beslutet.

Försäkran

- 4.5 Arbetstagaren skall efter anmälan lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen. Försäkran skall lämnas till arbetsgivaren på sätt som arbetsgivaren begär. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

Mom 5 **Permittering**

5.1 Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftsstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med mom 5.6 - 5.8 nedan.

5.2 Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

5.3 Vid permittering skall avtals- eller lagstadgad förhandlingsskyldighet iakttas. Vid dessa förhandlingar skall parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permitteringen. Parterna bör därvid ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållanden samt eftersträva lösningar som medför minsta möjliga olägenhet för berörda arbetstagare.

5.4 Permitteringstid räknas i hela dagar (arbetsdagar). Permittering som föranleds av oförutsedda driftsavbrott, t ex strömavbrott, och som beslutas inom en timme efter ordinarie arbetstidens början räknas som permitteringsdag.

5.5 Arbetstagaren är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder som föranledde permitteringen upphört.

Permitteringslön

5.6 För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön.

Permitteringslönen är detta avtals lägstlön. Anställd som erhåller månadslön bibehåller denna.

Permitteringslönen beräknas med hänsyn till det antal timmar av arbetstagarens ordinarie arbetstid, varunder han skulle ha arbetat.

5.7 Permitteringslön utges inte vid permittering, som föranleds av

- a) arbetstagarens eget förvållande
- b) olovlig konflikt inom LOs område
- c) offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

5.8 Permitteringslön utbetalas enligt de regler som gäller för betalning av lön i övrigt.

Mom 6 **Permission (fr o m 2010-06-01)**

6.1 Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop

Egen 50-årsdag

Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall

Besök vid sjukvårdsinrättning eller företagshälsovårdscentral efter remiss av företagsläkare

Nära anhörigs frånfälle

Nära anhörigs begravning

Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig samt för icke hemmaboende barn för vilket arbetstagaren har underhållsskyldighet enligt lag. Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, mor-, far- och svärföräldrar.

Om en arbetstagare arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under resten av arbetsdagen på grund av **arbetsskada**, skall han erhålla permission för den tiden.

En förutsättning för rätt till bibehållen lön är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än fjorton dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt lagen om allmän försäkring. Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen skall på förhand eller - om så inte kan ske - i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Anmärkning:

Rätt till permission föreligger ej vid plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig då arbetstagaren har rätt till tillfällig föräldrapenning.

6.2 Arbetstagaren har rätt till erforderlig ledighet för hälsoundersökning hos företagshälsovården efter kallelse därifrån. För tid som åtgår härför utges ersättning med lägsta lön enligt vad som anges i lönebilagan. Samma ersättning som nämns ovan utges i de fall då arbetsgivaren medgivit förläggning på arbetstid av in-

formation rörande risker för olycksfall och ohälsa anordnad av företagshälsovårdscentral som företaget är anslutet till.

6.3 Anhållan om ledighet från arbetet skall göras hos arbetsledningen så snart skälet för ledigheten är känt.
Vid förfall på grund av sjukdom, olycksfall eller annan anledning skall arbetare så skyndsamt som möjligt underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro.

6.4 De år som nationaldagen infaller på en lördag eller söndag skall en permissionsdag läggas ut under samma år. Arbetsgivaren skall samråda med arbetstagaren om utläggningen.

Arbetstagaren kan, efter överenskommelse, i stället för ovanstående välja att tillföra Avtalspensionen Svenskt Näringsliv – LO ett motsvarande belopp.

Arbetstagaren kan inte spara denna fridag från ett kalenderår till ett annat. Har arbetstagaren inte senast vid kalenderårets utgång utnyttjat fridagen, utgår motsvarande kontant ersättning.

Protokollsanteckning:

Permissionsdagen som tillkommer de år som nationaldagen inträffar på en lördag eller söndag, tillfaller endast arbetstagare som varit anställda den 6 juni samma år.

Mom 7 **Föräldralön**

7.1 En arbetstagare som är tjänstledig på grund av havandeskap eller födelse av eget barn, adoption av barn eller mottagande av barn i avsikt att adoptera det och som har rätt till havandeskapspenning eller föräldrapenning, har rätt till föräldralön om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

7.2 Föräldralön utges

- under två månader om arbetstagaren har varit anställd i ett men ej två år i följd och
- under tre månader om arbetstagaren har varit anställd i två år i följd eller mer.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än två respektive tre

månader, utges föräldralön inte för längre tid än ledigheten omfattar.

Föräldralön på grund av födelse av eget barn betalas 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.

7.3 Föräldralönen per månad utgör 10 % av ordinarie lön.

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

Föräldralön utges inte om arbetstagaren undantas från föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Om denna förmån har nedsatts skall föräldralönen reduceras i motsvarande grad.

Anmärkning:

Ledighet under de tio s.k. pappadagarna ger ej rätt till föräldralön.

Tjänstledighet för politiska, offentliga och fackliga uppdrag

Mom 8 Arbetstagare har rätt till nödvändig tjänstledighet för deltagande i politiska val samt för offentliga och fackliga uppdrag för sin organisation. Arbetstagaren ska anmäla sådan tjänstledighet till arbetsgivaren senast 14 dagar innan uppdraget ska börja eller, om så inte kan ske, så snart arbetstagaren får veta att denne behöver vara tjänstledig av ovan angivna skäl. Arbetstagaren ska i samband med anmälan om tjänstledighet uppge hur lång tid tjänstledigheten beräknas vara.

Avdrag vid frånvaro när månadslön tillämpas

Mom 9 Vid frånvaro som enligt lag eller avtal inte ger rätt till lön görs avdrag enligt följande:

För frånvaro under del av dag skall avdrag göras med:

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

per frånvarotimme

För frånvaro under en period om högst fem arbetsdagar skall avdrag göras med:

1/21 av månadslönen per frånvarodag

För frånvaro under en period om mer än fem arbetsdagar görs avdrag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) med

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$ per frånvarodag

§ 4 Löner

Mom 1 De löneformer bör tillämpas som - med hänsyn till verksamhetens art och arbetsorganisationen - främjar kraven på produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft, arbetsmiljö och lönetrygghet.

Lön utbetalas som timlön eller månadslön.

Anmärkning:

Omräkningstal vid övergång till månadslön. För timavlönade görs omräkning genom att timlönen multipliceras med talet 171.5 (från 2011: 173,8)

Mom 2 Indelning av arbetarna:

- a) yrkesarbetare
- b) lärlingar
- c) övriga arbetare

Den närmare indelningen framgår av följande moment.

Yrkesarbetare*

Mom 3 Yrkesarbetare är den som uppfyller de krav som anges i detta moment och som dessutom på egen hand fullständigt efter ritning och lämnade besked kan utföra förekommande arbetsuppgifter inom sitt yrkesområde.

Arbetare, som inte uppfyller dessa krav, avlönas som lärling under sista utbildningsperioden. Vid utförande av arbete inom sitt kompetensområde har yrkesarbetare rätt till lön enligt

Lönebilagan Tabell A

Protokollsanteckning:

Parterna noterar gemensamt att de två kriterier som anges för yrkesarbetarstatus skall tillämpas sakligt. I enlighet härmed får arbetsgivaren inte låta sänka en yrkesarbetares lön enligt denna bestämmelse utan att fullgoda skäl föreligger för åtgärden.

Avser en arbetsgivare att fatta ett sådant beslut som anges ovan skall det föregås av förhandling med MB-grupp enligt 11 § MBL.

När arbete utförs utanför arbetstagarens egna kompetensområde tillämpas fördelningstalet 0.90. Om yrkesarbetaren genomgår kompletterande utbildning om högst 12 månader för annat område erhåller yrkesarbetaren lön enligt

Lönebilagan Tabell A.

VVS-montör, Industrirörmontör, VVS-isolerare, Isoleringsplåtslagare

Krav: Genomgången utbildning enligt utbildningsavtalet eller kompetens enligt de s.k. övergångsbestämmelserna till detta avtal.

Rörsvetsare

Krav: Två års arbete, efter godkänd svetsarprovning enligt SS-EN 287-1 eller SS EN 1418, med svetsning och montagearbeten som omfattas av VVS-avtalet.

Anmärkning:

Rörsvetsare har rätt att få en kopia av intyg på svetsarprovning. Parterna är ense om att rörsvetsare erhåller originaldokumentet när anställningen avslutas på grund av arbetsbrist.

Montagearbetare

Krav: Tre års arbete med maskinmontering, transport och lyft av tyngre komponenter, och/eller med svetsning enligt gällande standard och montage av stålkonstruktioner för industrianläggningar.

Sprinklermontör

Krav: Gymnasiekompetens eller liknande.

Tre års arbete med installation, service och reparation av sprinkleranläggningar.

Vara väl förtrogen med i rörsystem och pump/sprinklercentral förekommande ventiler för prov, drift och larm. Ha en god kännedom om gällande sprinklerplacering, svetsning och sprinklerörmontage.

Specialarbetare

Krav: Tre års arbete inom sitt specialområde.

Till gruppen specialarbetare hänförs värmemontörer, oljeeldningsmontörer, verkstadsarbetare, tak- och fasadisolerare, lagerarbetare, chaufförer, rörmärkare, fartygisolerare, kyl- och frysrumsisolerare, sprutisolerare, kranförare, klenrörsmontörer, elektriker och andra specialyrken.

Lärlingar

Mom 4 Lärlingar som omfattas av utbildningsavtalet avlönas enligt
Lönebilagan Tabell B

Övriga arbetare

Mom 5 Övriga arbetare som inte uppfyller kraven i moment 3 och/eller 4 avlönas enligt

Lönebilagan Tabell C

Lönedelar m m

- Mom 6 När överenskommelse träffas mellan företaget och en majoritet av de berörda arbetarna om tillämpning av lönesystem för reparations- och servicearbeten utges en fast del samt en premie per inarbetad timme som följer av det överenskomna systemet. Den fasta delen och premiens storlek fastställs efter förhandling mellan företag och berörda arbetare. Har dylik överenskommelse inte träffats erhåller yrkesarbetare lägsta lön enligt vad som anges i lönebilagan.

Anmärkning:

När reparationsarbete utförs på ackord gäller § 5.

Protokollanteckning:

När arbetare som arbetar efter normtidsystemets löneform utför reparations- eller underhållsarbete som inte omfattas av normtidsystemet utges VVS-avtalets lägsta lön eller den lön som i övrigt tillämpas i företaget för sådana arbeten.

Personliga tillägg

- Mom 7 Utöver vad som anges i denna paragraf kan arbetsgivaren utge personliga tillägg till arbetare med särskilda kunskaper, kompetenser eller andra färdigheter, som har betydelse för företagets produktion.

Anmärkning:

Vid tillämpning av denna bestämmelse skall

§ erfarenhet av och vilja att vara ackordstagare

§ genomgången fortbildning (t ex avseende rörsvetsning, elbehörighet, styr- och reglerteknik, försäljning, värmepumpsteknik o dyl)

§ skicklighet på grund av lång anställningstid, samt

§ framstående yrkeskvalifikationer i övrigt särskilt beaktas.

Ersättningar och tillägg

- Mom 8 Utöver lön utges alltid ersättning och tillägg enligt VVS-avtalets övriga bestämmelser.

Övrigt

- Mom 9 Om inte annan lön föreskrives i detta avtal utges lön till yrkesarbetare med lägsta lön enligt vad som anges i lönebilagans tabeller.

§ 5 Ackord och prestationslön

Ackordslöneformer m m

Mom 1 Ackord och prestationslön skall användas när förhållandena är möjliga och lämpliga.

Vid ackord tillämpas VVS-ackord, Isolerackord, Industriackord, Sprinklerackord eller annan löneform.

Ackord kan utföras i olika former som t ex rent ackord, blandackord, blandackord med tilläggspremie, volymackord och volymackord med tilläggspremie samt med tillämpning av olika typer av underlag grundade på tid, kvalitet eller andra erfarenheter i företaget.

VVS-ackord, Isolerackord, Industriackord och Sprinklerackord är rena ackord i vilka tidsåtgången är fastställd enligt Normtid VVS, Normtid Värmekulvertrör, Tidlista Isolering, Tidlista Industrirörmontage respektive Normtid Sprinkler.

Att överenskommelse i något fall inte kunnat träffas med tillämpning av en viss ackordslöneform förhindrar inte företaget och ackordstagaren att söka träffa uppgörelse om en annan ackordsform eller prestationslön.

Anmärkning till mom 1:

För arbetstagare som avlönas med månadslön får löneformen inte innebära hinder för ackordsarbete.

Ackordssedel och ackordsöverenskommelse

Mom 2 En förutsättning för ackord är att arbetsgivare och ackordstagare i förväg överenskommer om ackordets art och omfattning i en särskild handling; ackordssedeln. Ackordssedeln och beskrivning av arbetet tillhandahålls av arbetsgivaren.

Ackordssedeln upprättas i tre exemplar. Ackordstagaren tar två och skickar ett exemplar till Byggnads avdelning.

Mom 3 På grundval av ackordssedeln överenskommer arbetsgivare och ackordstagare om ackordet; (ackordsöverenskommelse). Endast skriftliga överenskommelser är giltiga.

När Normtidssystemen används överenskommer arbetsgivare och ackordstagare om normtiden för ackordet med hjälp av tidsunderlag som arbetsgivaren framtagit.

Överenskommelsen kan också utgå från av arbetsgivaren framtagen mängdförteckning.

Till grund för ackordet skall ligga det använda underlaget samt erforderliga ritningar, beskrivningar och materialförteckningar. Om de senare inte överensstämmer skall beskrivningarna gälla.

Ackordsöverenskommelse skall träffas innan arbetet påbörjas, dock senast innan 20 % av de beräknade produktionstimmarna förbrukats.

Ändringsarbeten, som inte ingår i ackordet, avvikelser från arbetsbeskrivningen samt tillkommande arbeten får utföras endast på skriftlig order av arbetsgivaren.

Justering av ackordsöverenskommelsen på grund av tillkommande eller avgående arbeten sker enligt de regler som låg till grund för den ursprungliga uppgörelsen.

Överenskommen normtid innefattar all arbetstid (inklusive normala störningar och mindre avvikelser), som åtgår för ett ackordslag med genomsnittlig prestation att utföra arbetet.

Tillkommande ej normtidssatta arbeten i ackord beräknas på samma sätt som ackordet i övrigt. Beräknad tid multipliceras med förtjänstriktpunkten per timme och antecknas under tillkommande eller avgående. Överenskommelsen underskrivs av ackordstagaren och arbetsgivaren.

Vid eventuell oenighet förfares på sätt som anges i mom 4, dock att stupstocken i sådant fall skall utgöras av förtjänstriktpunkten.

Mom 4 Kan arbetsgivare och ackordstagare inte enas om ackordsöverenskommelsen, kan de påkalla hjälp från sina lokala organisationer. En förnyad förhandling sker då.

Kan frågan inte heller lösas vid detta tillfälle har de rätt att påkalla en ytterligare förhandling med deltagande av de centrala parterna. Samma rätt föreligger i de fall arbetsgivare och ackordstagare söker träffa överenskommelse om annan ackordsform.

Skulle överenskommelse ändå inte kunna träffas utförs arbetet, om ingen annan överenskommelse träffas, mot överenskommen förskottsbetalning enligt mom 8.

Mom 5 Arbetsgivaren och ackordstagaren överenskommer om förtjänstriktpunkt för ackordet när lokal överenskommelse om förtjänstriktpunkt saknas.

Kan de inte enas om förtjänstriktpunkten tillämpas reglerna i mom 4 ovan.

Lokala överenskommelser om förtjänstriktpunkt

Mom 6 Förtjänstriktpunkt i Normtidssystemen är det belopp som Byggnads avdelning och VVS Företagens regionala enhet enats om skall gälla i ett visst område. Detta belopp tillämpas för objekt belägna inom området.

Förtjänstriktpunkterna i Normtidssystemen är dessa:

System Förtjänstriktpunkt

VVS-ackord LFP (lokal förtjänstriktpunkt)

Industriackord LAP (lokal ackordsriktpunkt)

Isolerackord RAP (regional ackordsriktpunkt)

Sprinklerackord APS (ackordsriktpunkt sprinkler)

När lokal överenskommelse om förtjänstriktpunkt träffas skall de lokala parterna analysera tillgänglig statistik, lokal löneutveckling och arbetsmarknadsförhållanden i övrigt.

Om överenskommelse om förtjänstriktpunkt ej kan träffas skall förnyad förhandling i frågan äga rum med deltagande av de centrala parterna om lokal part begär det.

En lokal överenskommelse om förtjänstriktpunkt löper med samma giltighetstid som detta avtal, om inte parterna enas om annat. Sådan överenskommelse får inte ges kortare giltighetstid än ett år.

Har den lokala löneutvecklingen avvikit väsentligt från vad parterna utgick ifrån när överenskommelsen träffades kan överenskommelsen sägas upp. Om så sker upphör överenskommelsen efter två månaders uppsägningstid, dock tidigast sex månader efter det att den ingicks.

När överenskommelse om förtjänstriktpunkt träffas för område där ingen överenskommelse gällt tidigare, gäller den för ackordsuppgörelser som träffas efter ikraftträdandet.

Ersätts lokalt gällande förtjänstriktpunkt av ny proportioneras pågående ackord med hänsyn till nedlagd tid före och efter ändringstidpunkten. Höjningen av förtjänstriktpunkten fördelas endast bland de arbetare som har nedlagd tid i ackordet efter ändringstidpunkten. Om det vid ändringstidpunkten återstår mindre än tre månader av ackordsarbetet tillämpas den förraförtjänstriktpunkten för hela ackordet.

Skulle en lokal överenskommelse löpa ut utan att ersättas av en ny, gäller dock den utlöpta överenskommelsens förtjänstriktpunkt för ackord som överenskommit före utlöpningsdagen.

Redovisning av tid

Mom 7 Ackordstagaren sammanställer veckovis (eller för annan överenskommen period) förteckning över den arbetstid som ackordslaget använt. Arbetad tid för icke tidsatta arbeten skall anges och sammanställas särskilt för perioden och genomgås av ackordstagaren och arbetsgivaren.

Arbetsgivaren tillhandahåller erforderliga blanketter för detta ändamål.

I samband med löneutbetalning lämnar företaget uppgifter till ackordstagaren om alla lagmedlemmars arbetstid på ackordet under den aktuella löneperioden.

Förskott

Mom 8 Arbetstagaren har rätt till förskott på ackordet vid varje avslöningstillfälle. Förskottet utgörs av detta avtals lägslön, om inte annan skriftlig överenskommelse träffats.

För månadsavlönade används en formel för avräkning av förskott: (arbetad tid i ackordet x aktuell månadslön) / 171,5 per månad. (2011: 173,8)

Om förtjänsten inte uppgår till detta förskott är arbetstagaren återbetalningsskyldig för mellanskillnaden till avtalets lägslön.

Fördelning av ackord

Mom 9 Ackord fördelas efter fördelningstal. De anges i lönebilagan till detta avtal.

Arbetsgivare och ackordslag har rätt att tillämpa ett högre fördelningstal för lärlingar än det som anges i bilagan. Överenskommelse om sådan tillämpning får högst avse avvikelse till närmaste högre fördelningstal. En överenskommelse av detta slag skall vara skriftlig för att vara giltig.

Till arbetstagare som ej är med i ackordsarbetet till dess slut utbetalas den ackordsandel, som han kan vara berättigad till, först när ackordet regleras slutligt.

Ackordstagartillägg

Mom 10 Till ackordstagaren utges ett särskilt tillägg – ackordstagartillägg. Det beräknas på den lön som tillfaller honom i ackordet, dock lägst beräknat på avtalets lägslön.

Tillägg utges enligt

Lönebilaga Tabell D

Tillägget utges bara när dessa krav är uppfyllda:

- ackordstagaren skall ha undertecknat ackordssedeln

- ackordstagaren får ej lämna ackordet före dess slut.

Arbetsgivare och ackordstagare kan träffa skriftlig överenskommelse om att ackordstagare tillägg ändå ska utgå om ackordstagaren avbryter ackordet före dess slut.

Vid arbeten av särskilt komplicerad art där speciell kompetens krävs eller speciella skäl föreligger, kan arbetsgivaren utge särskilt ackordstagartillägg utöver vad som här anges. Överenskommelsen ska vara skriftlig.

Anmärkning:

Företaget och ackordstagaren kan överenskomma om ytterligare arbetstagare som hjälp till ackordstagaren vid större arbeten.

Ersättning för lärling

- Mom 11 Ackordslag som undervisar lärling har rätt till ersättning för detta med belopp som anges i **Lönebilagan Tabell E**

Ersättning utges för all tid som lärlingen arbetar på ackord. Ersättningen utges ej vid arbete mot fast tidlön.

Avstämning

- Mom 12 Om arbetet beräknas pågå längre än 4 månader kan avstämning ske var tredje månad om arbetstagarna önskar det. Avstannar arbetet längre tid än 30 dagar sker avstämning om företaget eller ackordstagaren önskar det. I båda fallen utbetalas högst 90 procent av beräknad förtjänst.

Vid oenighet om den beräknade förtjänstens storlek bedöms frågan av respektive lokal organisation. Det ostridiga beloppet utbetalas därefter.

Vid avstämning, som anges ovan, skall arbetet inte anses avslutat. Om arbetet avstannar längre tid än 6 månader sker slutlig avstämning och kvarvarande arbete betraktas som nytt.

När arbetet enligt ackordsuppgörelsen samt tilläggs- och ändringsarbeten slutförts sker slutavstämning. Vid del- eller slutavstämning kontrollerar arbetsgivaren och ackordstagaren gemensamt arbetstiden för arbetet och arbetsgivaren insänder, efter

uppmaning från ackordstagaren, resultatet till Byggnads avdelning.

Ackordstagarens åtagande

Mom 13 Ackordstagare skall fullfölja sitt ackordsarbete till dess slut, om inte giltigt förfall föreligger. Ackordstagaren kan skiljas från ackordet om han inte följer ackordsbestämmelserna eller åsidosätter god ordning.

Arbetsgivaren har rätt att innehålla eventuellt överskott och tillgodogöra sig av detta för direkta kostnader som uppstått genom ackordstagarens försummelse eller vårdslöshet. Återstående belopp utbetalas vid anfordran sedan slutavstämning skett.

Anmärkning:

Beträffande förverkande av del av lön för ackordstagare se Anställningsskyddsöverenskommelsen § 40.

Mom 14 Utökning eller minskning av ackordslaget bör ske efter samråd mellan arbetsgivaren och ackordstagaren.

Till ackordstagarens uppgifter hör att fördela arbetsuppgifter inom arbetslaget med beaktande av arbetsrotation för att minska riskerna för förslitningsskador. I uppgifterna ingår likaså att aktivt verka för hög kvalitetsnivå genom att bevaka framkomlighet och tillse att arbetet utan olägenhet kan utföras.

Ett gemensamt intresse för såväl arbetsgivaren som arbetstagaren är att medverka till att arbetet kan utföras rationellt och yrkesmässigt.

§ 6 Övertidsarbete

Mom 1 När så av arbetsgivaren begäres, utföres i den omfattning gällande lag medgiver, arbete å annan tid än den ordinarie arbetstiden - övertidsarbete.

Protokollsanteckning:

Parterna är ense om följande avseende sådan beordran av övertid, som skall ta sin början inom 48 timmar.

Anställd som vid enstaka tillfällen på rimliga personliga grunder inte anser sig ha möjlighet att utföra övertidsarbete på så kort varsel som bestämmelsen förutsätter skall inte riskera disciplinär påföljd eller liknande för detta.

Ett systematiserat åsidosättande av regeln skall dock ej anses acceptabelt.

Mom 2 Vid övertidsarbete betalas ordinarie lön jämte övertidstillägg per timme enligt följande

1)

- måndag till och med torsdag
- fredag före ordinarie arbetstid

37 % av utgående timlön eller
månadslönen dividerad med 125

2)

- fredag efter ordinarie arbetstid
- lördag, söndag
- sådan helgdag, som ej anges i 3)
- efter ordinarie arbetstid under dag före helgdag och fredag
- före ordinarie arbetstidens början dag efter fredag

63 % av utgående timlön eller
månadslönen dividerad med 105

3)

Under nedan uppräknade fridagar och helgdagar för arbete som utförs mellan klockan 00-24:

Långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, trettondagsafton och trettondagen.

92 % av utgående timlön eller
månadslönen dividerad med 89

Mom 3 När arbetstagaren anmodas utföra övertidsarbete, sedan han lämnat verkstaden eller arbetsplatsen, äger han oavsett när order lämnats, rätt till uttryckningsersättning om 51 kronor.

Utryckningsersättning utges dock inte i sådana fall, då arbetet börjar kl 04.00 eller senare och sammanhänger med den ordinarie arbetstiden.

Beredskapstjänst

Mom 4 Arbetsgivaren äger rätt att påfordra att arbetstagare skall hålla sig anträffbar så att denne kan nås per telefon för snabbt utförande av erforderliga reparations- eller servicearbeten. Arbetstagaren är inte skyldig att upprätthålla beredskapstjänst oftare än var 4:e vecka.

Arbetstagaren skall underrättas om beredskapstjänst senast två veckor i förväg om ej sjukdomsfall eller dylikt föranleder ändring i beredskapstjänsten.

Ersättning för beredskapstjänst

Mom 5 Beredskapstjänst ersätts per beredskapsperiod med nedan angivna procent och divisorer av utgående timlön respektive månadslön.

1. Vardag räknat från arbetstidens slut till arbetstidens början påföljande morgon

83 % av utgående timlön eller månadslönen dividerad med 207

2. Från arbetstidens slut då följande dag är lördag, helgdag eller i § 3a mom 1 angiven fridag

106 % av utgående timlön eller månadslönen dividerad med 162

3. Lördag från kl 07.00 till kl 07.00 påföljande söndag

228 % av utgående timlön eller månadslönen dividerad med 75

4. Söndag från kl 07.00 till kl 07.00 påföljande dag

210 % av utgående timlön eller månadslönen dividerad med 82

5. Helgdagar och i § 3a mom 1 angivna fridagar från kl 07.00 till kl 07.00 påföljande dag

278 % av utgående timlön eller månadslönen dividerad med 62

Anmärkning:

Ersättningsbelopp för beredskapstjänst inkluderar semesterlön.

§ 7 Arbete utom företaget

Allmänna bestämmelser

Mom 1 Definitioner

Företaget = företagets huvudkontor eller filial till vilken arbetstagarens anställning är knuten.

Bostad = arbetstagarens fasta och stadigvarande bostad där han regelmässigt tillbringar sin dygnsvila.

Tillfällig bostad = arbetstagarens logi för övernattnig vid arbete mer än 70 km från bostaden

Bostadgräns/Tillfällig bostadsgräns = en cirkel med 5 km radie och med bostaden i centrum.

När den kortast farbara vägen mellan bostaden och cirkelns gräns överstiger 10 km är 10 km-punkten bostadsgräns.

Anmärkning:

Med filial avses här kontor eller verkstad som är inrättad för varaktig verksamhet som vänder sig till flera kunder under överinseende av en chef.

Mom 2 Reducerad ersättning

Vid olovlig frånvaro utges ersättningar enligt denna paragraf endast i proportion till den arbetade tiden.

Vid sådan frånvaro före eller efter lördag och söndag respektive helgdag eller annan fridag bortfaller ersättning för en av de lediga dagarna

eller - när fråga är om en ledighetsdag - halva ersättningen. Föreligger sådan frånvaro såväl före som efter den eller de lediga dagarna bortfaller ersättningen för de mellanliggande dagarna.

Dagliga resor utom arbetstiden

Detta avsnitt gäller inte de fall då resa sker med servicebil eller i av företaget tillhandahållen bil.

Mom 3 Reskostnadsbidrag

När arbetsplatsen är belägen utanför företaget och bostadsgräns erhåller arbetstagaren reskostnadsbidrag för resvägen under förutsättning att arbetsdagen påbörjas och avslutas utanför företaget.

Reskostnadsbidrag utgår med högsta skattefria avdragsbelopp enligt skattelagstiftningen. Rätt till reskostnadsbidrag föreligger upp till avtalets traktamentsnivå per resdag.

Lönebilagan Tabell I

Mom 4 Restidsersättning (fr o m 2010-06-01)

I de fall arbetstagaren anmodas vara passagerare i av företaget anordnat transportmedel utges restidsersättning enligt följande:

För timavlönade betalas restidsersättning för den tid resan tar med avtalets lägsta timlön.

För månadsavlönade betalas restidsersättning för den tid resan tar utom ordinarie arbetstid med avtalets lägsta timlön. Månadsavlönade bibehåller sin lön vid resa inom den ordinarie arbetstiden

Restidsersättning utom arbetstid betalas för högst 8 timmar per kalenderdygn även om resan varar längre.

Mom 5 Byte av bostad

Vid byte av fast bostad gäller de nya förhållandena från den tidpunkt som överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. I annat fall regleras frågan i protokollsanteckning 9.

Resa med övernattnig

Mom 6 Allmänt

När arbetsplatsen är belägen mer än 70 km från bostaden och utanför företaget erhåller arbetstagaren – under förutsättning att övernattnig sker utom bostaden – fritt boende och fri kost eller traktamente, reskostnadsersättning, restidsersättning, reskostnadsbidrag och resetillägg.

I de fall arbetsplatsen är belägen inom 70 km från bostaden och daglig resa inte kan ske, t ex på öar eller andra otillgängliga platser, ska boendefrågan lösas i samförstånd.

Erbjudet boende och kost ska vara av god standard.

Mom 7 Reskostnadsersättning

Vid beordrad resa för utförande av arbeten utanför företaget betalar arbetsgivaren arbetstagarens reskostnader för såväl ut som hemresa. Om inte överenskommelse om resa träffas utges ersättning för billigaste allmänna kommunikationsmedel mot kvitto, alternativt med högsta skattefria avdragsbelopp enligt skattelagstiftningen för resa med egen bil och uppvisad körjournal. Om resan sker med tåg på natten skall arbetstagaren ha rätt till sovplats i andra klass.

Mom 8 Restidsersättning

För timavlönade betalas restidsersättning för den tid resan tar med avtalets lägsta timlön.

För månadsavlönade betalas restidsersättning för den tid resan tar utom ordinarie arbetstid med avtalets lägsta timlön. Månadsavlönade bibehåller sin lön vid resa inom den ordinarie arbetstiden.

Restidsersättning utom arbetstid betalas för högst 8 timmar per kalenderdygn även om resan varar längre.

Mom 9 Traktamente

Traktamente utges när förutsättning enligt mom 6 och skattelagstiftningen föreligger. Högsta skattefria avdragsbelopp enligt skattelagstiftningen utgår även om avdragsbeloppet sänks efter tre månader. Mellanskillnaden utbetalas som lön. Denna lönedel är inte semesterlönegrundande.

Traktamente utges för dag, del av dag samt för övernattnings.

När arbetsgivaren bekostar boende eller kost reduceras ovanstående traktamenten enligt skattelagstiftningen.

Mom 10 Resetillägg i samband med traktamente

Arbetsgivare och arbetstagare skall samråda innan arbetet påbörjas på arbetsorten. Arbetstagare som framför önskemål till arbetsgivaren att denne tillhandhåller fritt boende är när förutsättningar saknas härtill, istället berättigad till resetillägg.

Resetillägg på 105 kr/dygn utges för varje dag då arbetstagare utför arbete under de första 90 kalenderdagarna på förrättningsorten. Efter 90 kalenderdagar på förrättningsorten utgår ett resetillägg om 60 kr/dygn.

Anmärkning:

Arbetstagare skall, i normalfallet, ha rätt till eget sovrum om inte annan överenskommelse träffas. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om det närmare innehållet i boendet.

Mom 11 Daglig resa på traktamentsort

När arbetstagaren inte kan erhålla bostad till rimligt pris i närhet av arbetsplatsen och arbetsplatsen ligger utanför den tillfälliga bostadsgränsen, utges reskostnadsbidrag enligt **Tabell K**.

Mom 12 Hemresa veckoslut

Väljer arbetstagaren att resa hem under veckoslutet utges ett reskostnadsbidrag enligt **Tabell J**.

Har arbetstagaren vid sådan hemresa kostnader för boendet under frånvaron som han måste betala, har han rätt till ersättning för de kostnaderna intill ett belopp om 75 kr per helt dygn mot uppvisande av kvitto.

Mom 13 Hemresa vid arbeten över två månader

I de fall kostnad för resa tur och retur till hemmet över helgen med billigaste allmänna kommunikationsmedel överstiger det belopp som utgår enligt **Tabell J**, ersätts reskostnader enligt tabell N för reseavstånd över 180 km.

Förutsättning för sådan ersättning är att arbetet skett på samma arbetsplats i mer än två månader.

För att möjliggöra ledighet i sådan utsträckning att minst 48 timmar kan tillbringas i hemmet, bör resorna förläggas till de större helgerna eller vid annat tillfälle enligt överenskommelse. Ersättning medges högst sex gånger per år.

Mom 14 **Tillfällig frånvaro**

Traktamente vid sjukdom

Arbetstagare som på grund av olycksfall eller sjukdom är oförmögen att arbeta men är kvar på arbetsorten, har rätt till traktamente under högst 30 dagar. Om sjukdomen inte är hinder för hemresa kan arbetsgivaren beordra hemresa.

Ersättning för boendekostnader

Om arbetet avbryts på grund beordrad hemresa eller för arbete på annan ort, semester, sjukdom eller annan lagstadgad ledighet erhåller arbetstagaren vid återkomsten till arbetsplatsen eventuell ersättning för boendekostnader, som arbetstagaren måste betala under den tid han varit frånvarande.

Ersättning är maximerad till ett belopp per dygn som uppgår till 135 kronor och utgör sammanlagt högst 2 200 kronor.

Mom 15 **Byte av bostad**

Vid byte av fast bostad gäller de nya förhållandena från den tidpunkt som överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. I annat fall regleras frågan i protokollsanteckning 9.

§ 8 Utbetalning av lön m m*

Rapporteringskyldighet

Mom 1 För varje rapportperiod som företaget anger, skall arbetstagaren ifylla rapport. Rapporten ska innehålla underlag för lön och andra ersättningar. Rapportunderlaget utformas och tillhandahålls av arbetsgivaren digitalt eller i pappersform.

Arbetstagaren överlämnar rapporten senast på av företaget angiven vardag.

Löneperiod

Mom 2 Månadsvis utbetalning av lön
Lön och övriga ersättningar utbetalas senast den 25:e varje kalendermånad enligt följande:

- vid prestationslön utbetalas överenskommen förskotts-
lön/utbetalningsnivå.
- vid tidlön utbetalas överenskommen timlön respektive månadslön.

Tidbrytningsdagen är den sista i månaden.

Anmärkningar:

1. Tidbrytningsdag kan förläggas till tidpunkt närmare löneutbetalningsdagen. Beslut om sådan förändring ska föregås av MB-förhandling.
2. Ackordspremie, ackordsöverskott och resultatlönepremie utbetalas på den avlöningsdag som infaller närmast efter den löneperiod under vilken fördelningslista utskrivits.

Lyftbar lön

Mom 3 På avlöningsdagen skall lön och ersättningar hänförliga till löneperioden vara lyftbara på av arbetstagaren anmält konto.

Lönebelopp får avrundas till närmast krontal.

Lönespecifikation

Mom 4 Varje löneutbetalning skall åtföljas av en specifikation med uppgift om företagets (organisationsnummer) och arbetstagarens namn, löneperiod, samtliga lönedelar, övriga ersättningar och avdrag.

§ 9 Övrigt

Verktyg och maskiner

Mom 1 Arbetsgivaren tillhandahåller erforderliga och fullgoda verktyg och maskiner. Samtliga verktyg, maskiner och material skall av arbetstagarna handhas med omsorg och aktsamhet.

Arbetstagare är ersättningsskyldig för genom bevislig vårdslöshet bortkomna eller skadade verktyg, maskiner och material. Ersättning utgår enligt nettopris med avdrag för skäligt slitage. En förutsättning för ersättningsskyldighet är att arbetsgivaren tillhandahåller möjlighet att förvara verktyg m m under lås på arbetsstället.

Anmärkningar:

1. Arbetstagare skall omedelbart till arbetsledningen anmäla om utkvitterat verktyg bortkommit. Om det vid inventering saknas verktyg, som inte anmälts bortkommet, är arbetstagaren ersättningsskyldig med belopp enligt mom 1 ovan. För att vara ersättningsskyldig skall det inte ha gått längre tid än 12 månader efter senaste inventeringstillfället.
2. Arbetstagare, som utfört svetsningsarbete, skall efter arbetsdagens slut demontera svetsverket.

Verkstads- och förrådsutrymmen

Mom 2 Vid större arbeten eller där så erfordras skall ändamålsenliga låsbara verkstads- och förrådsutrymmen samt upplagsplatser iordningsställas innan arbetet påbörjas.

Verkstad skall under den kalla årstiden hållas uppvärmd till lämplig temperatur.

Slutlig utformning och placering av hyllfack m m skall fastställas i samråd mellan ackordstagare och arbetsledning.

Storleken på verkstaden skall anpassas med hänsyn till förhållandena i det enskilda fallet (arbetsobjektets omfattning m m).

Verkstaden skall ha golv och väggar av lämplig material.

Förråd för material skall finnas i anslutning till verkstaden och bereda skydd för väder och vind.

Verkstad, förråd och upplagsplatser bör, för att undvika onödig tidsspilla, förläggas på minsta möjliga avstånd från arbetsställena.

Ersättning för stulna kläder

Mom 3 Arbetsgivaren skall ersätta arbetstagare för på arbetsplatsen förvarade gång- och arbetskläder som bevisligen blivit stulna eller utsatta för brandskada. Ersättning utgår med 85 % av an-

skaffningsvärdet, dock högst 400 kronor. Arbetstagare är skyldig att till arbetsgivare omedelbart lämna undertecknad specificerad anmälan över förlusten. Arbetsgivaren skall efter kontroll snarast utbetala ersättning.

Om förvaringsrum för kläder eller omklädningsrum finns för arbetstagarna gäller ovanstående endast kläder som är förvarade där.

Förorenande arbeten

- Mom 4 Vid sådant arbete, där risk föreligger att arbetstagarens kläder kan skadas av frätande ämnen och vid särskilt förorenande arbeten, tillhandahåller arbetsgivaren överdragskläder, skodon och handskar av tillfredsställande beskaffenhet samt lämpligt hudrengöringsmedel. Vid arbete utomhus i regn tillhandahåller arbetsgivaren regnkläder och stövlar.

Anmärkning:

När det enligt Arbetsmiljöverkets bestämmelser finns krav att ögonskydd skall användas tillhandahåller arbetsgivaren sådant. Arbetstagare, som använder egna glasögon, skall på begäran få ögonskydd, som skyddar dessa. Har arbetstagaren begärt men inte fått sådant skydd, är arbetsgivaren ersättningskyldig för skada på arbetstagarens glasögon.

Överdragskläder

- Mom 5 Arbetstagaren har rätt till en omgång överdragskläder (overall eller liknande) per kalenderår.

Skyddsskor

- Mom 6 Arbetsgivaren bekostar ett par skyddsskor per 12-månadersperiod för arbetstagare på arbetsställe för byggnads- och anläggningsarbete. Då skyddsskorna genom slitage eller dylikt mist sin skyddsfunktion har arbetstagaren rätt att i utbyte mot dessa och utan kostnad erhålla nya skyddsskor, varvid ny 12-månadersperiod påbörjas.

Om behov uppkommer av ytterligare skyddsskor, men av annan typ, har arbetstagare rätt till bidrag av arbetsgivaren med 50 % av kostnaden.

Arbetsgivaren äger rätt att antingen tillhandahålla skyddsskor via eget förråd eller anvisa inköpsställe och typ av skyddsskor. Med skyddsskor avses skor med spiktrampsskydd och skyddståhäta.

Anmärkning:

Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrifter om personalutrymmen (AFS 2009:02).

Egenkontroll

Mom 7 För att höja kvalitetsnivån i installationsprocessen och tillgodose krav från beställare har företagen i branscherna i ökad utsträckning infört system för kvalitetssäkring avseende vissa arbetsmoment.

Egenkontrollen innebär i vissa fall att arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagare checklistor avseende vissa kvalitetskritiska arbetsmoment. Syftet med dessa checklistor är att de skall fungera som minneslistor för vederbörande arbetstagare så att arbetena blir utförda i enlighet med arbetsgivarens instruktioner och föreskrifter.

Arbetstagare som signerar sådana checklistor ådrar sig däri-
genom inget ytterligare ansvar enligt lag eller kollektivavtal.

§ 10 Förhandlingsordning

MB-förhandlingar

Anmärkningar:

1. MB-grupp äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 §§ MBL och således ej rörande s k rättstvister.
2. Det ankommer på arbetsgivaren att förvissa sig om att förhandling påkallats på rätt nivå. Berör näraliggande frågor mer än en nivå, kan parterna innan förhandlingar inleds överenskomma på vilken nivå respektive frågeställning skall förhandlas. Om parterna så finner lämpligt kan dessa välja att förhandla hela frågan på en nivå. Parterna är i sådant fall överens om att förhandlingsmandatet delegeras till den nivå där förhandlingen hålls. Byggnads äger i dessa fall rätt att förstärka MB-gruppen med ledamot från de MB-grupper som berörs.
3. Lokal förhandling förs endast på en MB-nivå i företaget.
4. Om MB-grupp inte har utsetts på viss nivå, har MB-grupp på närmast högre nivå mandat att företräda arbetstagarna.

Mom 1 Behörighetsområde

MB-grupp på driftsenhetsnivå

Fråga av betydelse för verksamheten på driftsenheten. Även frågor som innebär en viktig förändring av arbets- och anställningsförhållanden för i företaget anställda vid driftsenheten.

MB-grupp på regional nivå

Fråga av betydelse för flera driftsenheters verksamhet inom regionen.

MB-grupp på företagsnivå

Fråga av betydelse för verksamheten på företagsnivå.

Mom 2 Adjunktion

Varje MB-grupp äger rätt att vid behov adjungera facklig avdelningsfunktionär eller - efter överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp - en ledamot från annan MB-grupp i företaget att delta vid förhandling.

Mom 3 Förhandlingsordning

- a) Lokal förhandling mellan företag och berörd MB-grupp skall påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet,

som omständigheterna kräver. Önskar MB-grupp påkalla central förhandling skall meddelande därom lämnas företaget så snart som möjligt och senast fem arbetsdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande.

- b) Central förhandling sker mellan företag och Byggnads. Framställan om central förhandling skall göras skyndsamt och senast inom tio arbetsdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande och upptagas därefter utan dröjsmål, om annat ej överenskommes.

Anmärkning:

1. Om MB-grupp ej utsetts är Byggnads avdelning på driftsenhetens hemort lokal part enligt 11,12, 19 och 21 §§ MBL. Berörd avdelning skall även handlägga ärenden enligt Anställningsskyddsöverenskommelsen.
2. Parterna är ense om att VVS-avtalets förhandlingsordning äger företräde i förhållande till Utvecklingsavtalets § 16 mom 1.

Mom 4 **Genomförande av förhandling**

Om parterna ej enas om annat skall förhandling påbörjas inom två veckor efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan. Förhandlingen skall bedrivas skyndsamt.

Anmärkning:

Om enighet inte nås i samband med lokal förhandling kan den fackliga organisationen begära central förhandling, se mom 3. Beslut i frågan får då inte fattas förrän den centrala förhandlingen har avslutats eller MB-gruppen uttryckligen förklarat sig avstå från rätten att driva frågan vidare till central nivå.

Mom 5 **Protokoll och justering**

Vid förhandling skall föras protokoll. Protokollet skall upprättas skyndsamt och tillställas motparten för justering senast en månad efter det att förhandlingen avslutats.

Justerat protokoll skall vara motparten tillhanda senast inom en månad från mottagandet, om annat ej överenskommes.

Mom 6 Avslutande av förhandling

Förhandling anses avslutad vid förhandlingssammanträdets avslutande, såvida annat inte överenskommits.

Mom 7 Parter

Med part avses enligt denna förhandlingsordning följande.

	Arbetsgivarpart	Arbetstagarpart
Lokal MB-förhandling	Företag	MB-organisation eller Byggnads avdelning
Central MB-förhandling	Företag	Byggnads

(Vid central förhandling enligt § 21 ÖLAS är VVS Företagen arbetsgivarpart)

Rättstvister

Mom 8 Tillämpningsområde

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal jämte i nedanstående anmärkning angivna avtal och lagar - rättstvist - äger part rätt att få sådan tvist behandlad vid lokal förhandling, central förhandling och Arbetsdomstolen under förutsättning att part påkallar förhandling respektive väcker talan inom nedan angivna tidsfrister.

Med avtal avses förutom ovannämnda avtal även övriga överenskommelser av kollektivavtals natur mellan parterna med undantag för kollektivavtal i vilket parterna överenskommit om annan förhandlingsordning.

Denna förhandlingsordning gäller ej vid talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd enligt 67 § MBL.

Anmärkning:

Förteckning till § 10 Förhandlingsordning:

Med lag avses sådan författning som anger att tvist skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister.

Anställningsskyddsöverenskommelsen

Överenskommelse beträffande bilersättning

Överenskommelse om tillämpningsregler rörande MBL 38 §

Överenskommelse om facklig förtroendeman

– Jämställdhetsavtal

Mom 9 **Genomförande av förhandling**

Förhandling bör påbörjas snarast möjligt efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Förhandling bör vid lokal förhandling respektive central förhandling vara slutförd inom en månad respektive två månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Mom 10 **Protokoll och justering**

Vid förhandling skall föras protokoll. Protokollet ska vara motpartens justeringsman tillhanda inom en månad efter sista förhandlingssammanträdet.

Protokollet skall vara justerat och motparten tillhanda snarast, dock senast inom en månad från mottagandet, om annat ej överenskommes.

Mom 11 **Avslutande av förhandling**

Förhandling skall anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

Skulle part ej justera protokoll inom föreskriven tid, skall förhandling anses avslutad när endera parten givit motparten skriftligt besked härom.

Lokal förhandling

Mom 12 **Allmän rättstvist**

Part, som vill att rättstvist skall bli föremål för lokal förhandling, skall begära sådan hos motparten - med i mom 13 och 14 an-

givna undantag - snarast, dock inom fyra månader från det att parten fått kännedom om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig.

Anmärkning:

Beträffande arbetstagares åtgärder vid yrkande om skadestånd eller annat fordringsanspråk hänvisas till § 38 Anställningsskyddsöverenskommelsen.

Mom 13 **Rättstvist om lön m m**

Tvist om lön eller annan ersättning enligt 35 § MBL respektive tvist om arbetskyldighet, då arbetsgivare åberopat synnerliga skäl enligt 34 § andra stycket, MBL, skall anses ha uppkommit då lokal facklig organisation till lokal arbetsgivarpart skriftligen givit till känna att den av arbetstagarna i en uppkommen tvistesituation hävdade uppfattningen biträdades av organisationen. Har sådan tvist uppkommit, skall lokal arbetsgivarpart begära förhandling inom fem arbetsdagar.

Mom 14 **Tvist om giltigheten av uppsägning m m**

Vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande skall lokal förhandling begäras inom en månad efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagare ej erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han skall iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, skall lokal förhandling begäras inom en månad från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde

Vid tvist om tidsbegränsad anställnings giltighet skall lokal förhandling begäras inom en månad efter det att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren härom.

Anmärkning:

Beträffande arbetstagares åtgärder vid ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande samt förklaring att tidsbegränsad anställning skall gälla tillsvidare hänvisas till §§ 33-37 Anställningsskyddsöverenskommelsen.

Central förhandling

Mom 15 Allmän rättstvist

Kan enighet ej uppnås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att skriftligen begära central förhandling hos central motpart - med i mom 16 och 17 angivna undantag - inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Mom 16 Rättstvist om lön m m

Vid tvist enligt mom 13 skall central förhandling begäras av arbetsgivarparten inom tio arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Mom 17 Tvist om giltigheten av uppsägning m m

Vid tvist enligt mom 14 skall central förhandling begäras inom en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Arbetsdomstolen

Mom 18 Allmän rättstvist

Om part efter lokal och central förhandling vill få tvist prövad av Arbetsdomstolen, skall talan väckas vid domstolen - med i mom 19-20 angivna undantag - inom fyra månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Anmärkning:

Beträffande handläggning av tvister rörande avtal om utbildning i arbetsmiljöfrågor efter lokal och central förhandling gäller särskilda bestämmelser.

Mom 19 Rättstvist om lön m m

Vid tvist enligt mom 13 och 16 skall talan väckas av arbetsgivarparten vid Arbetsdomstolen inom tio arbetsdagar efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Mom 20 Tvist om giltigheten av uppsägning m m

Vid tvist enligt mom 14 och 17 skall talan väckas vid Arbetsdomstolen inom två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Mom 21 Tvist om semesterlön m m

Uppkommer tvist om semesterlön eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal rörande semester, skall arbets- tagarparten väcka talan därom senast inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt kollektivavtalet skulle ha erhållit den förmån till vilket anspråket hänför sig.

Preskription

Mom 22 Tvist om semesterlön m m

Preskriptionstiden räknas från den dag slutjusterat protokoll föreligger eller i förekommande fall från den dag skriftligt besked föreligger om att part anser förhandling avslutad.

Mom 23 Preskription

Begär part ej förhandling eller väcker han ej talan inom ovan föreskrivna tidsfrister, förlorar han rätten till förhandling respektive talan.

Protokollsanteckning till § 10:

Följande kollektivavtal mellan VVS Företagen och Byggnads faller utanför denna förhandlingsordnings tillämplighetsområde.

- Utbildningsavtalet
- Arbetsmiljöavtalet

Mom 24 Parter

	Arbetsgivarpart	Arbetstagarpart
Lokal tvisteförhandling	Företag	MB-organisation eller Byggnads avdelning
Central tvisteförhandling	VVS Företagen	Byggnads

Anmärkning:

Arbetsgivarparten har rätt att i särskilt fall förordna att lokal arbetsgivarpart skall vara regional enhet av VVS Företagen.

§ 11 Giltighetstid

Mom 1 Detta kollektivavtal gäller från och med den 1 april 2010 till och med den 31 mars 2012¹.

Om begäran om förhandling ej sker senast två månader före den 31 mars 2012 förlängs avtalet ett år i sänder.

Om begäran om förhandling framställs före den 1 februari 2012 gäller avtalet för tiden efter den 31 mars 2012 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Mom 2 Särskilda kollektivavtal, som före detta avtals ikraftträdande ingåtts mellan å ena sidan fristående arbetsgivare, som sedermera blivit medlem av VVS Företagen, och å andra sidan Byggnads eller någon av dess avdelningar, skall, såvitt överenskomelse om kortare giltighetstid ej träffats, vara gällande intill den dag, då de tidigast kunna utlöpa.

Stockholm den 21 april 2010

VVS Företagen

Svenska Byggnadsarbetare-
förbundet

Roine Kristianson

Torbjörn Johansson

¹ Särskilda ikraftträdandebestämmelser gäller för vissa bestämmelser.

UTBILDNINGSAVTALET

§ 1 Avtalets art och omfattning

Detta avtal gäller utbildning av lärlingar till VVS-montör, industrirörmontör, VVS-isolerare och isoleringsplåtslagare.

§ 2 Utbildningens omfattning och innehåll

Mom 1 Utbildningen till VVS-, industri- och isoleringsmontör omfattar normalt dels grundutbildning från gymnasieskolans 3-åriga yrkesutbildning VVS eller 3-årig grundläggande lärlingsutbildning (företagslärling) och dels färdigutbildning i företag, 2 år för VVS-, och industrirörmontörer och 1 år för isoleringsmontörer enligt av VVS Branschens Yrkesnämnd, VVS-YN fastställd utbildningsplan.

Utbildningsperioder

Mom 2 Utbildningen är indelad i utbildningsperioder. En utbildningsperiod omfattar 850 timmar.

Kurser för företagslärling

Mom 3 Under den grundläggande lärlingsutbildningen skall företagslärling delta i de kurser förlagda till skola eller motsvarande som VVS-YN beslutar.
VVS-YN kan delegera rätten att besluta i frågor enligt första stycket.

Annan utbildning eller yrkeserfarenhet

Mom 4 För lärling med annan utbildning eller yrkeserfarenhet avgör Lokala yrkeskommittéer, VVS-YK, efter riktlinjer från VVS-YN omfattningen av erforderlig grund- och/eller färdigutbildning.
Validering skall göras av utbildare som VVS-YN beslutar.

§ 3 Anställningen

Mom 1 Avtal om lärlingsanställning bekräftas skriftligen.

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i ÖLAS §§ 4 och 5 a.

Företaget skall så snart som möjligt och senast en månad efter anställningens början underrätta VVS-YK om den ingångna lärlingsanställningen. Underrättelsen sker genom att avtalet översänds.

Före anställning av företagslärling skall VVS-YK underrättas och samråd mellan företaget och VVS-YK ske.

Provanställning

Mom 2 Företagslärling är provanställd under de sex första månaderna. Överenskommelse får träffas om provanställning under sex månader med annan lärling. En provanställning får avbrytas även före provotidens utgång.

Sker det ej övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Anmärkning:

Innan provanställning ingås skall VVS-YK underrättas.

Tidsbegränsad anställning (gäller fr o m 2010-06-01)

Mom 3 Efter överenskommelse med VVS-YK får avtal om tidsbegränsad anställning ske även i andra fall än de som anges i § 4 ÖLAS.

Anmärkning:

Innan visstidsanställning ingås skall VVS-YK underrättas om inte anställningen kommit till stånd efter sådan överenskommelse som anges ovan. Anställningsformen allmän visstidsanställning får dock endast användas i sammanlagt 12 månader under en 5-årsperiod.

Mom 4 Företaget skall i anslutning till anställningens början informera lärlingen om utbildningens innehåll, förekommande skyldighet för lärlingen att delta i vissa kurser m m.

Anmärkning:

Informationen fullgöres normalt genom tillhandahållande av material, som framtagits av VVS-YN.

- Mom 5 För att säkerställa såväl intresset av att utbildningen får ett tillfredsställande innehåll som produktionsintresset, bör antalet lärlingar vara rimligt i förhållande till antalet yrkesarbetare. Följande förhållanden kan vara vägledande för denna bedömning.

Antal yrkesarbetare	Antal lärlingar
1 - 5	1
6 - 9	2
10 - 15	3
16 - 20	4
21 - 30	5
31 - 40	6
osv.	osv.

- Mom 6 Efter avslutad sista utbildningsperiod kvarstår lärlingsanställningen i väntan på branschprov under maximalt ytterligare en utbildningsperiod därefter, för komplettering av kärnämnen och karaktärsämnen, som skall tillses och bekostas av lärlingen.

Har branschprov avlagts men inte godkänts, kvarstår lärlingsanställningen under en utbildningsperiod från dagen för yrkesexamen.

Har branschprov inte genomförts med godkänt resultat inom ovanstående period avslutas lärlingsanställningen. Lärlingsanställningen övergår i sådana fall till vanlig tillsvidareanställning med anställningsvillkor i enlighet med bestämmelserna i ÖLAS. Företaget bekräftar skriftligen arbetstagaren förändrade anställningsvillkor samt meddelar YK med kopia på nytt anställningsavtal.

Detta innebär att kraven i VVS-avtalet § 4 mom 3 för yrkesarbetare inte uppfyllts. Lön och övrig ersättning utges då som till lärling under sista utbildningsperioden.

Om arbetare avlägger branschprov med godkänt resultat erhåller arbetaren yrkesarbetarlön enligt § 4 mom 3.

§ 4 Företagets skyldigheter

Mom 1 Företaget skall ge lärlingen undervisning och handledning, som syftar till goda kunskaper och färdigheter i yrket. Gällande utbildningsplan och anvisningar skall följas.

Anmärkning:

Information om gällande utbildningsplan och anvisningar erhålls från VVS-YNs hemsida.

Mom 2 Företagslärling skall ges yrkes- och fackteoriutbildning i den omfattning som VVS-YN bestämmer. Sådan utbildning är normalt förlagd till skola och bekostas av företaget. Sådan utbildning skall ske av godkänd utbildare.

Anmärkning:

Utbildning enligt mom 2 kan även bekostas av andra såsom kommuner och andra myndigheter.

Mom 3 Företagslärlingen har rätt till bibehållen lön under sådan utbildning som anges i mom 2.

§ 5 Yrkesarbetarnas skyldigheter

Mom 1 Yrkesarbetare och ackordslag skall på anmodan av företaget undervisa lärlingen på ett allsidigt sätt.

Mom 2 Ackordstagare bör underrättas i förväg om att lärling kommer att ingå i ackordslag.

Anmärkning:

Till ackordslag, som undervisar lärling utgår ersättning enligt VVS-avtalets § 5, mom 11.

§ 6 Lärlingens skyldigheter

Mom 1 Lärlingen är skyldig att delta i utbildningen och tillägna sig kunskaper och färdigheter i yrket.

Lärlingens skyldighet att delta i kurser m m framgår av § 2 mom 3 och mom 4. Lärlingen skall tillse att de kurser i kärn- och karaktärsämnen som VVS-YN kräver för att avlägga branschprov är godkända.

Utbildningsrapport

Mom 2 Lärlingen för utbildningsrapport. Rapporten skrivs under av företagsrepresentant efter varje löneperiod. Efter varje utbildningsperiod lämnas utbildningsrapporten till arbetsgivaren. Efter arbetsgivarens underskrift översänds utbildningsrapporten, av lärlingen, till VVS-YK.

§ 7 Branschprov

Mom 1 Färdigutbildningen i företag avslutas med ett av VVS-YN fastlagt branschprov. Branschprov skall genomföras på av VVS-YN anvisad plats och tidpunkt. Efter godkänt prov utfärdas branschcertifikat av VVS-YN.

Mom 2 Branschprov bör avläggas senast en månad efter det att sista utbildningsperioden avslutats. Godkänt branschprov innebär att yrkesarbetarlön skall utgå från och med den löneperiod som börjar närmast därefter.

Om godkänt branschprov, vid första försöket, avläggs senare och lärlingen inte förorsakat förseningen skall yrkesarbetarlön utbetalas retroaktivt enligt ovanstående stycke.

§ 8 Läringslöner

Mom 1 Lärningar avlönas i enlighet med vad som anges i lönebilagans tabeller.

Lönebilagan Tabell B

Anmärkning:

Vid branschprov med godkänt resultat utges yrkesarbetarlön enligt VVS-avtalets § 4 mom 3. Yrkesarbetarlön skall utgå från och med den löneperiod som börjar närmast därefter.

Mom 2 Vid övergång till ny utbildningsperiod tillämpas ny lön, nytt fördelningstal och nya övriga löneelement från och med den avlöningsperiod som börjar närmast efter det att angiven utbildningsperiod fullbordats och utbildningsrapport lämnats till företaget.

Mom 3 När arbete som vanligtvis utförs på ackord istället utförs mot fast tidlön, tillämpas för lärlingen den lönenivå, som överensstämmer med praxis i företaget.

Saknas sådan praxis utgörs lönen av lärlingens timtillägg och förskott multiplicerat med kvoten av den lägsta tidlönen för yrkesarbetare vid driftsenheten dividerat med dennes avtalsenliga garanterade förskott.

Lön i samband med branschprov

Mom 4 Lärling har rätt till bibehållen lön vid deltagande vid av VVS-YN organiserat branschprov.

§ 9 Resor för lärlingar

Företagslärling

Mom 1 Företagslärling har vid sådan utbildning som anges § 3 mom 2 i förekommande fall rätt till reskostnadsersättning enligt VVS-avtalets § 7 mom 7.

Sker utbildning vid skola och övernattningskostnader bekostas av företaget. Sker övernattningskostnader utgör ett utbildningstillägg för lärling enligt **Lönebilagan Tabell G**

Stannar företagslärling kvar för övernattningskostnader under lördag och söndag (samt i förekommande fall helg- och/eller fridag) utges

ett utbildningstillägg (enligt ovan) även för dessa dagar. Väljer lärling att resa hem utges ett reskostnadsbidrag per helg enligt

Lönebilagan Tabell J

Mom 2 Vid branschprov som genomförs på av VVS-YN anvisad plats och tidpunkt skall ersättning betalas enligt ovanstående mom 1.

Tidsbegränsad anställning

Efter överenskommelse med VVS-YK får avtal om tidsbegränsad anställning ske även i andra fall än de som anges i §§ 4 och 5 ÖLAS.

Anmärkning:

Innan visstidsanställning ingås skall VVS-YK underrättas om inte anställningen kommit till stånd efter sådan överenskommelse som anges ovan.

§ 10 Anställningsskydd m m Uppsägningstider

Mom 1 För både arbetsgivare och lärling gäller en minsta uppsägningstid av två månader.

Provanställnings avslutande

Mom 2 Vill arbetsgivaren eller lärlingen att anställningen avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning eller vill någon av dem avbryta anställningen i förtid skall VVS-YK underrättas om detta. Underrättelse skall lämnas 14 dagar i förväg eller senast vid provotidens utgång.

Sker det ej övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Anmärkning:

Innan provanställning ingås skall VVS-YK underrättas.

Permittering och uppsägning på grund av arbetsbrist

Mom 3 När en driftsinskränkning kan antagas medföra uppsägning eller permittering av lärling skall arbetsgivaren ge VVS-YK möjlighet att delta i den förhandling enligt medbestämmandelagen, som skall föregå beslutet om driftsinskränkning.

Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Mom 4 Varje lärlingsgrupp enligt nedan utgör en turordningsenhet.

Rörföretag

- VVS- lärlingar
- Industrirörmontörlärlingar

Isoleringsföretag

- VVS-isoleringslärlingar
- Isoleringsplåtslagarlärlingar

Turordningen fastställs i samråd med VVS-YK. Arbetsgivare och VVS-YK får träffa överenskommelse, som innebär avvikelser från turordningsreglerna.

Uppsägning på grund av personliga skäl och avsked

Mom 5 En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp lärling på grund av omständigheter som hänför sig till lärlingen personligen skall underrätta lärlingen om detta i förväg. Gäller underrättelse uppsägning skall den lämnas minst två veckor i förväg och gäller den avsked skall den lämnas minst en vecka i förväg.

Innan arbetsgivare säger upp en lärling av skäl som anges ovan eller avskedar honom skall samråd äga rum med VVS-YK. Lärlingen skall ges möjlighet att närvara vid samrådet.

Mom 6 Arbetsgivaren och lärlingen skall anmäla till VVS-YK, när anställning upphör av annat skäl än som angivits ovan.

Särskilt om företrädesrätt

Mom 7 Den som vid anställningens upphörande på grund av arbetsbrist var lärling har företrädesrätt till återanställning endast såvitt av-

ser förekommande nyanställning av lärlingar vid samma driftsenhet.

§ 11 Skadestånd i vissa fall

Mom 1 Lärling, som förorsakat VVS-YN kostnader genom att - utan giltigt skäl - inte nyttja anvisad plats vid skola är skyldig att utge ersättning till VVS-YN för uppkommen skada. Detsamma gäller för arbetsgivare som utan giltigt skäl inte beordrar lärling att delta i kurs, som lärlingen av VVS-YN anvisats plats i.

Mom 2 När en lärling inte iakttar föreskriven uppsägningstid är hans inestående lön förverkad intill ett belopp som motsvarar 25 % av lönen beräknad per timme för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits. Förverkandet får dock inte överstiga 75 % av den inestående lönen. Förverkat belopp över 2 000 kronor skall tillfalla VVS-branschens Yrkesnämnd.

§ 12 Tvister

Mom 1 VVS-YN har på framställan av part att såsom skiljenämnd avgöra tvister rörande tolkning eller tillämpning av §§ 2 - 8 och 9 samt § 11 mom 1 i detta avtal. VVS-YN får endast avgöra frågan om skadestånd, när det gäller § 11 mom 1 i detta avtal.

Om majoritetsbeslut inte kan uppnås i nämnden, skall på parts begäran opartisk ordförande, utsedd av Arbetsmarknadens Yrkesråd, tillkallas att delta i ärendets prövning och avgörande.

Mom 2 I den mån nämnden inte har att avgöra tvist enligt mom 1, behandlas tvister enligt förhandlingsordningen i § 10 VVS-avtalet.

§ 13 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare och med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

BILÖVERENSKOMMELSEN

Arbetsgivare har ej rätt att av hos honom anställd arbetstagare fordra att denne i tjänsten använder egen bil.

Arbetstagaren har ej heller rätt att fordra att få i tjänsten begagna egen bil.

Föreligger ett ömsesidigt intresse mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare att träffa överenskommelse härom, rekommenderar parterna nedan angivna villkor.

Bilen skall användas endast till av arbetsgivaren beordrade resor, dock ej under omständigheter, som skulle innebära ett åsidosättande av lagar och förordningar eller nödig försiktighet.

Anmärkningar:

1. Arbetstagare äger ej använda bilen i större utsträckning eller för andra ändamål än vad som följer av generella eller i det enskilda fallet lämnade anvisningar.
2. Arbetsgivare äger ej påfordra, att bilen framföres av annan än ägaren eller att bilen framföres på sådana vägar eller under sådana förhållanden, att den utsättes för onormalt slitage.

Bilersättning utgår med de belopp som framgår av

Lönebilagan Tabell H

Arbetsgivaren ska i förekommande fall ersätta arbetstagaren för nödvändiga vägtullar och trängselavgifter från och med 1 juni 2010.

Bilägaren har skyldighet att medföra andra i företaget anställda personer i den utsträckning registreringen medger. Bilägaren har vidare skyldighet att medföra materiel och verktyg, dock icke i sådan omfattning, att bilen härigenom onormalt förslites. Mot angiven ersättning svarar bilägaren själv för alla kostnader för bilen samt skador, som kan uppstå i samband med tjänsteresor.

Anmärkningar:

1. De kollektivavtalsslutande parterna är överens om att bilägare, som till följd av skyldigheten att i angiven omfattning medföra andra anställda eller materiel och verktyg får påtagligt längre restid (inkl tid för uthämtning av materiel el dyl), har rätt att betrakta sådan överskjutande tid som arbetstid.
2. När ersättning utges enligt denna överenskommelse skall överenskommelse anses föreligga mellan arbetstagaren och företaget. Till-

lämningen av bilöverenskommelsen mellan arbetstagaren och företaget upphör i förekommande fall efter tre månaders uppsägningstid.

ANSTÄLLNINGSSKYDDS- ÖVERENSKOMMELSE (ÖLAS)

- § 1 Detta avtal gäller inte
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,
 4. arbetstagare, som är anställda enligt reglerna i utbildningsavtalet, i annan omfattning än vad som framgår av det avtalet.

Anställningstiden

- § 2 Vid tillämpning av §§ 4 andra stycket ,6, 13, 21, 24, 27 och 41 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 arbetsgivaren 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 fler sådana byten av anställning som avses i 1-2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare som fått återanställning enligt § 24, skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till besked enligt § 6, uppsägningstid enligt § 13 andra stycket och företrädesrätt enligt § 24.

Anmärkning:

Arbetstagare som för beräkning av turordning önskar återropa tidigare anställning inom företag och/eller koncern bör göra det vid anställningens ingående eller så snart som möjligt.

Anställningsavtalet

§ 3 Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i §§ 4 och 5 a. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i § 35 få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare 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 andra stycket eller § 5. I § 32 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.

§ 4 Avtal om tidsbegränsad anställning får fr o m 2010-06-01 träffas:

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongsarbete, och

4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning eller i annan tidsbegränsad anställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkningar:

1. När tidsbegränsad anställning har ingåtts skall Byggnads avdelning underrättas.

2. Ikraftträdande och övergångsregler

Tidsbegränsade anställningsavtal tecknade före den 1 juni 2010 fortsätter att gälla under resterande del av anställningsperioden enligt de regler för tidsbegränsade anställningar som gällde enligt ÖLAS 2007-2010. För tidsbegränsade anställningsavtal som tecknas från och med den 1 juni 2010 gäller reglerna i ÖLAS 2010-2012.

Dessa övergångsregler får också betydelse för beräkningen av maximitiden - sammanlagt högst 2 år under de senaste 5 åren - för allmän visstidsanställning. I denna tid räknas endast tidsbegränsade anställningar som ingåtts efter den 1 juni 2010.

§ 5 a Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provtiden är högst sex månader. Sådan anställning får dock endast förekomma vid arbete där anställningen skall övergå i en tillsvidareanställning efter provtidens utgång.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att provtiden har löpt ut eller avbrytas i förtid, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid provtidens utgång. Lämnas ej besked övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

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

Anmärkningar:

1. Parternas gemensamma uppfattning är att provanställning ej skall förekomma generellt vid alla nyanställningar ute i företagen.
2. Provanställning får ej förekomma av arbetstagare, som på arbetsgivarens begäran visar att han tidigare varit anställd i företaget eller koncern som företaget tillhör under de senaste 2 åren.
3. Arbetsgivarens rätt att provanställa arbetstagare kan för ett visst företag eller viss driftsenhet av ett företag sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader.
Om arbetsgivaren önskar att rätten skall bestå, skall förhandlingar om detta föras under uppsägningstiden. Förbundsparterna har rätt att efter överenskommelse förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att sådana förhandlingar hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut.
I sista hand kan frågan huruvida rätten skall bestå eller ej tas upp till överläggningar i arbetsmarknadsnämnden som skiljenämnd.
4. Innan provanställning ingås skall Byggnads avdelning underrättas.

§ 5 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.

§ 5 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 kor-

tare 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.
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.

- § 5 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.

§ 5 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.

§ 5 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 honom eller henne.

§ 5 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.

§ 5 h I samband med att arbetstagares anställning upphör ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäk-

ring. Arbetsgivarintyget ska överlämnas inom fyra veckor från anställningens upphörande. Begär arbetstagaren arbetsgivarintyg därefter skall intyget överlämnas inom två veckor.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

§ 6 En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt § 4 som inte kommer att få nyanställning när anställningen upphör skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet istället lämnas när anställningen börjar.

Anmärkningar avseende arbetstagare som ej är tillsvidareanställda:

1. Vid avkortning av ackordslag är arbetet slutfört såvitt avser den eller de av åtgärden berörda arbetstagarna.
2. Om en arbetstagare skall skiljas från anställning av annan anledning än arbetsbrist skall uppsägningstid enligt § 13 iakttas från arbetsgivarens sida, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.
3. Arbetstagaren har att iakttaga en månads uppsägningstid under det avtalade arbetets gång.

§ 7 Besked enligt § 6 skall vara skriftligt.
I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta 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.

Arbetstagaren har i förekommande fall företrädesrätt sedan han skriftligen anmält anspråk härpå till arbetsgivaren.

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 upp-

hör, varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste två åren.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

§ 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, tekniska eller organisatoriska 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 två månader innan underrättelse lämnas enligt § 29 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats 2 månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än 2 månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

§ 10 Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägning är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen.

I beskedet skall anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej.

Arbetstagaren har företrädesrätt sedan han skriftligen anmält anspråk härpå hos arbetsgivaren.

§ 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 skäligt 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 sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Uppsägningstid

§ 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 § eller helt ledig enligt 9 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller

- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Protokollsanteckningar:

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 under uppsägningstiden

- § 14 En arbetstagare som 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.

Anmärkningar:

1. Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s k parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.
2. Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom 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 § 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.

- § 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 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 två månader innan underrättelse lämnades enligt § 29 eller om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han 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 iaktta 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 Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet istället 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 tio 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 En arbetstagare som permitterats har rätt till den lön och de anställningsförmåner, som anges i VVS-avtalets § 3a mom 5. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet inte är sammanhängande till sin natur.

Anmärkningar:

1. Bestämmelser om permittering och permitteringslön återfinns även i § 3a Ledighetsregler.
2. Arbetstagare har vid anställningsavtalets ingående skyldighet att på arbetsgivarens begäran uppge sin semesterrätt.
3. Vid semesterstängning i samband med huvudsemestern gäller vid tillämpningen av denna paragraf följande för sådana arbetstagare, som vid semestertillfället ej är berättigade till för ledigheten erforderligt antal semesterdagar med semesterlön.

Arbetstagare är på begäran skyldig att lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar semesterledighet som ej är förenad med semesterlön eller önskar arbeta. Besked behöver ej lämnas innan arbetstagaren har fått veta hur många semesterdagar med semesterlön han har rätt till. Har arbetstagare som ovan sagts ej senast 3 veckor efter arbetsgivarens förfrågan lämnat besked om att arbete önskas, anses arbetstagaren utan invändning mottagit ledighet under semesterperioden och är ej berättigad till ersättning enligt §3a mom 5. Har arbetstagaren inom angiven tid meddelat att han vill arbeta men ej beretts tillfälle till arbete, är arbetstagaren att anses som permitterad för den del av semesterstängningen för vilken han ej är berättigad till ledighet med semesterlön enligt ovan. Därvid utgår permitteringslön.

Har arbetsgivare, för arbetstagare som ovan sagts, lagt ut semesterledighet utan att genom förfrågan eller annorledes skaffa sig kännedom om dennes önskemål eller har semesterledigheten lagts ut trots att arbetstagaren förklarat sig vilja arbeta, har arbetstagaren rätt att avstå från ledigheten även sedan denna lagts ut.

Nyanställes arbetstagare vid tidpunkt då arbetsgivaren redan fullgjort det i andra stycket angivna förfarandet gentemot övriga arbetstagare på arbetsplatsen, bör frågan angående ledighet regelmässigt avgöras vid anställningstillfället.

Turordningsregler vid uppsägning (Gäller fr o m 2010-06-01)

§ 21 För tillsvidareanställda skall vid uppsägning på grund av arbetsbrist arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler:

- Turordningen fastställs för varje driftsenhet för sig.
- Turordningen fastställs för tillsvidareanställda särskilt för varje yrkesgrupp/turordningskrets.

- Arbetstagarnas plats i turordningen bestämmes 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 levnadsålder företräde. Kan arbetstagare endast efter omplacering inom driftsenheten beredas fortsatt arbete gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Anmärkningar:

1. Driftsenhet utgöres av företaget. Har företaget filialer är dessa driftsenheter.

2. Parterna är ense om att beakta den utveckling av sättet att organisera arbeten och verksamheter som ägt rum sedan domen AD 34/1951 vid tolkningen av begreppet filial i mellanvarande avtal.

Mot denna bakgrund skall också enhet inriktad för permanent verksamhet betraktas som filial. Sådan inriktning anses föreligga när filialens verksamhet riktar sig mot en marknad (flera kunder) och den står under överinseende av en chef.

Parterna är ense om att när montörer, som ensamma bedriver sitt arbete från hemmet eller liknande, så kan detta inte utgöra filial i avtalets mening.

Parterna är ense om att filialer inrättade med syfte att kringgå ÖLAS, inte uppfyller avtalets filialbegrepp.

3. Yrkesgrupper:

- industrirörmontör
- sprinklermontörer
- isoleringsplåtslagare
- rörsvetsare
- montagearbetare
- VVS-isolerare
- VVS-montörer
- övriga arbetare
- specialarbetare

Då verksamheten är organiserad i en serviceverksamhet och i en entreprenadverksamhet kan nedanstående turordningskretsar tillämpas istället för turordningskretsen VVS-montörer

- serviceverksamhet
- entreprenadverksamhet

Protokollsanteckningar:

1. Förutsättning för att få tillämpa turordningskretsarna serviceverksamhet och entreprenadverksamhet är att enighet föreligger med MB-grupp. Föreligger inte enighet har arbetsgivaren att kalla till central MB-förhandling.
2. Byggnads har rätt att vid central MB-förhandling om arbetsbrist begära en gemensam turordningskrets för serviceverksamhet och entreprenadverksamhet. Kan ej enighet nås vid central förhandling ankommer det på arbetsgivareparten att inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande hänskjuta saken till skiljenämnd för beslut. Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton arbetsdagar från påkallandet. Skiljenämnden ska i beslut förklara om förutsättningar föreligger för att få tillämpa skilda turordningskretsar. Skiljenämndens beslut är rättsligt bindande för bägge parter.

3. Med part avses i denna förhandlingsordning följande

	Arbetsgivarpart	Arbetstagarpart
Lokal förhandling	Företag	MB-grupp
Central förhandling	VVS Företagen	Byggnads

4. Om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och MB-gruppen ska information om turordningen lämnas till MB-gruppen i samband med sådant primärt informationstillfälle som avses i 19 § MBL och 6 § Företagsanpassning av MB-organisation (MBÖ).
5. För det fall driftsenheten har fler än en turordningskrets ska arbetstagen erhålla skriftlig besked av arbetsgivaren om vilken turordningskrets denne tillhör.
6. Förändring av arbetstagens turordningskretstillhörighet kan ske efter överenskommelse med arbetstagen. Överenskommelsen ska dokumenteras skriftligen och undertecknas av bägge parter.
7. Föreligger oenighet mellan arbetsgivaren och arbetstagen rörande till vilken turordningskrets arbetstagen hör ska arbetsgivaren snarast påkalla MBL-förhandling med MB-gruppen. Finns inte MB-organisation inom företaget skall förhandling istället äga rum med Byggnads avdelning.
8. Vid minskning av arbetsstyrkan vid driftsenheten på grund av arbetsbrist bör vid överläggningar mellan arbetsgivare och MB-grupp vid driftsenheten beaktas parternas gemensamma intresse av att arbetare med tillräckliga kvalifikationer nödvändiga för företagets fortbe-

stånd får behålla sina anställningar. Finns inte MB-organisation inom företaget skall förhandling istället äga rum med Byggnads avdelning.

9. Vid ackordsarbete gäller att ackordstagare som regelbundet har ackord inte får skiljas från ackordsarbete på grund av turordningsreglerna så länge ackordsarbete pågår. För övriga ackordstagare tillämpas denna regel under förutsättning att ackordssedel uppvisats för MB-grupp senast en månad innan förhandling om uppsägning på grund av arbetsbrist inleds.
10. Åtgärder vidtagna i syfte att kringgå ÖLAS bestämmelser om turordning är inte tillåtna.
11. Avvikelse från protokollsanteckningarna p.1-5 samt p.3 i anmärkningen ovan kan göras efter överenskommelse med MB-grupp eller, om MB-organisation inte finns vid företaget, med Byggnads avdelning.

Undantag från turordningen

§ 22 Företag som inte har ackordstagare och högst tio arbetstagare får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

§ 23 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 m m

§ 24 Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har intill nio månader förflutit från anställningens upphörande företrädesrätt till återanställning inom den driftsenhet där han tidigare varit sysselsatt.

Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt § 4 och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning.

Företrädesrätt tillkommer endast arbetstagare som har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt minst tolv månader under

de tre senaste åren och som har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Anmärkning (gäller från 2010-06-01):

Med hänsyn till branschens speciella förhållanden är parterna ense om att reglerna i § 24 ovan ej skall tillämpas i sådana fall då de ifrågavarande anställningarna inte avses vara längre än fyra veckor. Detta undantag får endast begagnas vid ett tillfälle gentemot arbetstagare under tid då denne har företrädesrätt.

§ 25 Företrädesrätt föreligger till ny anställning inom den yrkesgrupp enligt § 21 anmärkning 3, som den företrädesrättsberättigade tillhörde vid tidpunkten för uppsägningen.

§ 26 Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt § 6 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.

§ 26 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 § 24 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 driftsenheter gäller företrädesrätten anställning inom den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

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

§ 27 Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt § 24 eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt § 26 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.

§ 28 Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt § 7 eller § 10, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren. En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver 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

§ 29 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 två veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen 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 en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades. Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

§ 30 Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, skall förhandling enligt MBL 11-14 §§ ske med MB-gruppen vid driftsenheten.

1. Uppsägning på grund av arbetsbrist.
2. Permittering, som ej är av enstaka och kortvarig natur och ej heller beror på att arbetet till sin natur icke är 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.

Anmärkningar:

1. Saknas MB-organisation vid företaget sker förhandlingen med Byggnadsavdelning på driftsenhetens hemort.
2. Vid permittering hel dag eller mer skall i förekommande fall förhandlingsskyldighet iakttagas enligt denna paragraf. Parterna är ense om att förhandlingsskyldighet enligt lag och avtal inte föreligger vid permittering på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott.

Inför beslut om permittering hel dag eller mer på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott, skall arbetsgivaren meddela arbetstagaren orsaken till permitteringen och om möjligt den beräknade längden på permitteringen samt hur återgång i arbete skall ske. Arbetsgivaren skall lämna motsvarande information till MB-grupp om sådan finns på arbetsplatsen eller utsedd facklig förtroendemann bland de anställda på arbetsplatsen.

Arbetstagare är skyldig att inom skälig tid återgå i arbete när det hinder, som föranledde permitteringen, upphört.

§ 31 1. Innan arbetsgivaren lämnar besked om att provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall samråd ske med MB-grupp vid driftsenheten.

2. När fråga uppkommer om åtgärd, som avses med punkt 1 skall arbetsgivaren underrätta den berörda arbetstagaren in-

nan samråd äger rum. Arbetstagaren har rätt att delta i samrådet.

Avgång med pension m m

§ 32 När arbetstagaren uppnår pensionsåldern eller får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring upphör anställningen utan uppsägning, såvida inte annat överenskommes mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

När det gäller arbetstagarers rätt att kvarstå i anställning efter 65 års ålder hänvisas till §§ 32 a samt 33 LAS.

Arbetstagare som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om fortsatt anställning enligt ovan har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han har inte företrädesrätt när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller permittering eller när återintagning i arbetet skall ske efter permittering.

Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m m

§ 33 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 turordningsreglerna.

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.

§ 34 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.

§ 35 Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot § 3 första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

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

§ 36 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

§ 37 En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i § 10 eller § 18, uppgår dock tidsfristen till en 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 tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en 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 två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall ta-

lan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Anmärkning:

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

§ 38 Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag och detta avtal skall underrätta motparten om detta inom fyra 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 eller § 18, räknas tiden istället från den dag då anställningen upphörde.

Avser arbetstagarens yrkande brott mot § 3 första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 5 f § räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

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

Anmärkning:

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

§ 39 Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i § 37 eller § 38 har parten förlorat sin talan.

Skadestånd

§ 40 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.

När en arbetstagare inte iakttar uppsägningstiden enligt § 13 är hans innestående lön förverkad intill ett belopp som motsvarar 25 % av lönen beräknad per timme för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits. Förverkandet får dock inte överstiga 75 % av den innestående lönen.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i § 41.

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

Anmärkning:

Förverkat belopp över 2 000 kronor skall tillfalla VVS-branschens Yrkesnämnd.

- § 41 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 tills vidare, 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 fem års anställningstid

24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid

32 månadslöner vid minst tio 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 sex månader skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet

1. För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller i frågan om anställningsskydd har i avtalet sammanställts de regler, som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd med de regler, varom parterna träffat överenskommelse. Kollektivavtal är endast sistnämnda regler.
2. Avtalet skall tillämpas även i förhållande till arbetstagare som ej är medlemmar i Byggnads.
Avtalet skall också gälla för sådana arbetsgivare som ej är organiserade i VVS Företagen och med vilka Byggnads har kollektivavtal.
3. Parterna är ense om att vid behov gemensamt taga kontakt med myndigheter och organisationer, i syfte att åstadkomma en anpassning av lagen till upphandlingsregler, arbetsmarknadslagstiftning o dyl.
4. Parterna är införstådda med att avtalet får till följd att anställda i vissa fall måste flyttas mellan arbetsplatserna.
Skyldigheten att flytta mellan olika arbetsplatser under anställningen gäller inte de arbetare som anställts för visst arbete.
5. I de fall arbete bedrivs med insats av personal från två eller flera driftsenheter, ankommer det på arbetsgivaren att avgöra i vilken ordning driftsenheterna skall draga tillbaka sin personal när arbetsplatsen avvecklas eller avkortning eljest sker.
6. Parterna är ense om att i förekommande fall träffa särskilda överenskommelser om att företags industriavdelningar, verkstäder och andra enheter med särskild inriktning på visst slag av montage eller arbete som kräver särskilda kvalifikationer skall vara driftsenheter.
7. I anslutning till § 20, anmärkning 3 antecknas att arbetsgivarens förfrågan kan ske genom anslag eller på annat sätt, samt att - om tvist uppstår - det åligger arbetsgivaren att styrka att sådan förfrågan skett. Genom iakttagande av det i § 20 anmärkning 3 angivna förfarandet anses arbetsgivaren

ha fullgjort all honom åliggande förhandlingsskyldighet enligt lag och avtal beträffande semesterpermitteringen.

8. Anställning, som gäller tillsvidare, kan inte ensidigt av arbetsgivaren förvandlas till anställning för viss tid, visst arbete eller viss säsong.
9. Detta avtal är ej att betrakta som medbestämmandeavtal enligt 32 § MBL.
10. Om arbetstagaren förflyttas från ett ackord till ett annat, som han av någon anledning inte önskar stå kvar vid har han att säga upp sig och under uppsägningstiden utföra det arbete som anvisats under förutsättning att det faller under avtalsområdet.
11. Anteckning till §§ 8 och 16:
Enligt rubricerade avtalsbestämmelser har uppsagd arbetstagare samt sådan arbetstagare som erhållit besked och som dessförinnan varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid eller visst arbete sammanlagt mer än tolv månader under de senaste två åren, rätt till skälig ledighet under uppsägnings- respektive beskedstid med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

FÖRETAGSANPASSNING AV MB-ORGANISATION (MBÖ)

Tillämpningen av överenskommelsen skall ske på ett sådant sätt att den möjliggör en smidig och snabb hantering av medbestämmandet i respektive företag.

Med lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 §§ MBL avses inom detta avtalsområde den MB-organisation som har utsetts enligt nedan.

- § 1 Respektive företag fullgör sin informations- och förhandlings-skyldighet enligt 11, 12, 19 och 21 §§ MBL gentemot medbestämmandegrupp/er (nedan kallade MB-grupp/er).
MB-grupp skall - beroende på företagets struktur - inrättas på
- driftsenhetsnivå
 - regional nivå och/eller
 - företagsnivå

Anmärkning:

Företag som har fler än de tre ovan angivna nivåerna inrättar sin MB-organisation efter detta efter överenskommelse med Byggnads.

Företag bestående av endast en driftsenhet tillämpar regler med utgångspunkt från driftsenhetsnivå. Filialer är driftsenheter.

Om MB-grupp inte har utsetts på viss nivå, har MB-grupp på närmast högre nivå mandat att företräda arbetstagarna.

MB-grupp på driftsenhetsnivå

- § 2 På driftsenhet som omfattar mer än 12 anställda utses en MB-grupp bestående av två ledamöter. Omfattar driftsenheten 12 eller färre anställda utgöres gruppen av en ledamot.
För varje ledamot utses en personlig suppleant som skall inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten. Ledamot och suppleant utses bland de anställda vid driftsenheten.

Anmärkning:

Vid företag med 12 eller färre anställda skall jämväl suppleanten närvara då frågor av stor vikt, såsom driftsinskränkning, försäljning eller utarrendering av rörelse eller dylikt behandlas.

Anteckning till förhandlingsprotokollet:

När MB-frågor av enkel beskaffenhet skall behandlas och medlem av MB-grupp befinner sig på stort avstånd från driftsenhetens hemort rekommenderar parterna att frågan behandlas i en med hänsyn till omständigheterna lämplig och praktisk form.

MB-grupp på regional nivå

- § 3 MB-grupp på regional nivå består av högst tre ledamöter. Dessa utses bland i företaget anställda inom regionen.

För varje ledamot utses en personlig suppleant, som skall inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

Anmärkning:

På regional nivå kan, utöver de ordinarie ledamöterna i MB-gruppen, ytterligare en ledamot utses om så behövs på grund av att förhandlingsfrågan direkt berör driftsenhet inom regionen som ej är representerad genom ledamot i den fasta MB-gruppen.

MB-grupp på företagsnivå

- § 4 Ledamöter och suppleanter i företagsövergripande MB-grupp skall utses bland företagets anställda.

Om ej annat överenskommes mellan företaget och Byggnads skall företagsövergripande MB-grupp bestå av 2-4 ledamöter. För varje ledamot utses en personlig suppleant, som skall inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet:

Parterna rekommenderar att det i företag med några hundra anställda och med få driftsenheter utses 2-3 ledamöter.

Deltagande i MB-grupp

- § 5 Byggnads skall skriftligen meddela företaget enligt särskild förteckning, vilka som utsetts att ingå i respektive MB-grupper. Motsvarande meddelande skall lämnas till företaget, om Byggnads beslutat att ledamots förordnande skall upphöra.

Anteckning till förhandlingsprotokollet:

I samband med anmälan till företaget skall den fackliga organisationen ange vilken facklig utbildning, som ledamot genomgått.

Omfattning och förläggning av erforderlig betald utbildning för ledamot i MB-grupp för hans uppdrag enligt denna överenskommelse skall, i den mån det rimligen kan förutses, fastställas genom överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp för företagets nästkommande verksamhetsår.

Den som utsetts till ledamot i MB-grupp är därmed, såvitt gäller MB-frågor, utsedd till facklig förtroendeman (FFM) och omfattas av förtroendemannalagens (FML) och förtroendemannaöverenskommelsens (FMÖ) regler.

Anmärkning:

Det ovanstående innebär ingen inskränkning för arbetstagarorganisation att utse sådan ledamot till FFM för andra uppgifter enligt FML.

Mandattiden som ledamot i MB-grupp gäller tillsvidare, om inte Byggnads avdelning fattar annat beslut. Förordnandet gäller dock längst till dess att anställningen upphör eller ledamot förflyttas utanför MB-gruppens behörighetsområde.

Anmärkning:

Arbetsgivaren skall senast 14 dagar i förväg eller så snart ske kan underätta berörd avdelning om sådan förflyttning.

Anteckning till förhandlingsprotokollet:

Förordnandet för ledamot upphör dels under tid vederbörande är verksam utomlands på grund av s k långtidsuppdrag, dels om vederbörande under längre tid inte är verksam inom sitt behörighetsområde. Om ledamot i MB-grupp är utomlands vid tidpunkt för förhandling eller information skall berörd ledamots personliga suppleant kallas.

Information

§ 6

Primär information lämnas till MB-grupp på företagsnivå och regional nivå vid två fasta tillfällen per år. Dessa lägges i anslutning till företagets bokslut, delårsrapport och/eller budgetbehandling.

På driftsenhetsnivå kan primär information lämnas i samband med planeringsträffar eller dylikt. Därutöver skall företaget om

behov föreligger och vad i övrigt omfattas av 19 § MBL, lämna ytterligare information till berörd MB-grupp eller ledamot.

Förhandlingsordning

§ 7 Förhandlingsordningen för MB-frågor regleras i VVS-avtalets § 10.

Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp på företags- eller regionalnivå

§ 8 Ledamot i sådan MB-grupp har rätt till betald ledighet enligt FML:s och FMÖ:s regler för fullgörande av sitt uppdrag avseende MB-verksamhet, som rör ledamotens behörighetsområde. Resekostnad och ersättning för erforderliga utlägg utgår vid sammanträffande med representanter för företaget vid information och förhandling. Ledamot har härutöver rätt till resekostnad och ersättning för erforderliga utlägg om företaget och ledamoten överenskommit att ledamoten behöver företaga resa för fullgörande av sitt uppdrag. Resekostnad och ersättning för utlägg utgår enligt vid varje tidpunkt i företaget gällande regler.

Protokollsanteckningar:

1. Ledamot och företaget skall överenskomma om färdväg, resväg och restid. Härvid skall beaktas att ledamot erhåller möjlighet till nattvila.
2. Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp på driftsenhetsnivå regleras enligt FML och FMÖ.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet:

Parterna är ense om att restid utanför ordinarie arbetstid ej berättigar till särskild ersättning.

Med uttrycket "vid varje tidpunkt i företaget gällande regler" avses de regler i resereglemente eller den praxis som företaget tillämpar för sina tjänstemän och arbetsledare.

I övriga fall förstås med ovanstående begrepp gängse standard för arbetsledare och tjänstemän.

Fackligt kontaktarbete

§ 9 Ledamöter i MB-grupper på regional nivå äger i samband med de fasta informationstillfällena enligt § 6 rätt att för internt fackligt kontaktarbete disponera högst fyra timmar per gång med bibehållen lön enligt § 8 ovan.

Ledamöter i MB-grupp på företagsnivå äger på motsvarande sätt disponera högst 8 timmar per tillfälle.

Fråga om tid för internt fackligt kontaktarbete vid **annat** primärt informationstillfälle än de i § 6, 1st angivna överenskommets lokalt mellan företag och MB-grupp.

FACKLIG FÖRTROENDEMAN

Begreppet arbetsplatsen

- § 1 Lokal överenskommelse bör träffas mellan arbetsgivare och Byggnads avdelning om innebörden av begreppet "arbetsplatsen". Härvid bör främst driftsenhetsbegreppet enligt överenskommelsen i anledning av lagen om anställningsskydd vara vägledande om inte annat föranleds av företagets organisatoriska uppbyggnad.

Utser Byggnads facklig förtroendeman för viss storarbetsplats eller avlägset belägen arbetsplats (arbetsställe) undantages det arbetsstället från den överenskommelse som må ha träffats på grund av första stycket. Utser facklig förtroendeman enligt detta andra stycke beräknas den normtid som nedan angives endast för det arbetsstället.

Anmärkning:

Utser facklig förtroendeman enligt andra stycket underrättas företaget om hans namn och vilket arbetsställe som avses på det sätt som avses i FML.

Tillgång till utrymme m m - 3 § FML

- § 2 Förtroendeman skall enligt 3 § FML beredas möjlighet att förvara för det fackliga uppdraget erforderliga handlingar i lämpligt låsbart utrymme. Om det med hänsyn till företagets storlek och det fackliga uppdragets art och omfattning erfordras, bör den fackliga förtroendemannen även beredas tillgång till lämplig lokal, där sammanträden eller samtal kan äga rum.
I den mån det behövs för det fackliga uppdraget, bör den fackliga förtroendemannen få begagna tillgänglig telefon.

- § 3 **Omfattningen och förläggningen av den fackliga förtroendemannens ledighet för det fackliga uppdraget samt ersättning för detta - 6 och 7 §§ FML**

a) Normtid för löpande fackliga uppgifter

För löpande fackliga uppgifter gäller nedan angivna normtider per vecka beroende på antalet arbetstagare inom den enhet, driftsenhet, filial eller dylikt som avses med § 1 första stycket ovan (tabell 1) eller arbetsställe enligt § 1 andra stycket (tabell 2) om annan överenskommelse ej träffas.

Tabell 1		Tabell 2	
Antal arbets- tagare	Normtid per vecka	Antal arbets- tagare	Normtid per vecka
- 10	1,0	- 4	0,5
11 - 20	2,0	5 - 10	1,0
21 - 40	3,0	11 - 20	1,5
41 - 60	4,5	21 - 30	2,0
61 - 100	5,5	31 - 40	2,5
		41 - 50	3,0
		51 - 75	3,5
		76 - 100	4,0

Vid större arbetsplatser förutsätts att överenskommelse träffas. Med löpande arbeten avses främst upplysnings- och rådgivningsverksamhet i sådana fackliga frågor, som kan utföras under korta avbrott i arbetet eller liknande och som enligt FML berättigar till betald ledighet. Ersättning för normtiden utges per löneperiod utan beaktande av den faktiska tidsåtgången för sådana uppgifter. Den facklige förtroendemannen äger - under hänsynstagande till kravet om ostörd produktion - själv avgöra när här avsedda fackliga uppgifter praktiskt och lämpligen skall utföras.

Utför facklig förtroendeman löpande fackliga arbeten under rast äger han i motsvarande mån förskjuta rasttiden.

Vill facklig förtroendeman förlägga viss del av det löpande fackliga arbetet utom ordinarie arbetstid, skall omfattningen härav anmälas till arbetsgivaren. Sådan tid avräknas från normtiden och ersättes utan övertidstillägg enligt d) nedan.

Träffas överenskommelse om sådan förläggning på uttrycklig begäran av arbetsgivaren, utgår övertidstillägg enligt gällande regler om ersättning för arbete på övertid.

Anmärkning:

Parterna är överens om att den facklige förtroendemannen skall efterhöra hos arbetsgivaren vilken normtid som gäller.

b) Annan ledighet

Omfattningen och förläggningen av annan ledighet än som anges i a) ovan bestämmes efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den facklige förtroendemannen eller - vid

bristande enighet - efter överläggning mellan arbetsgivaren och Byggnads avdelning.

c) Om deltagande i fackliga kurser

Från en arbetsplats bör samtidigt till en och samma fackliga kurs inte kallas mer än en facklig förtroendeman, såvida det ej med hänsyn till arbetsplatsens storlek är uppenbart, att detta kan ske utan risk för störning i produktionen.

Begäran om ledighet för facklig kurs skall göras minst 14 dagar före kursens början.

Protokollsanteckning:

För att undvika tvister om vilken typ av facklig utbildning, som är ersättningsgrundande för facklig förtroendeman, har parterna enats om den ordningen att en redovisning av kursen och dess innehåll sker i god tid före kursens igångställande beträffande centralt av Byggnads upplagda kurser till VVS Företagen och beträffande av Byggnads avdelning upplagda kurser till VVS Företagens regionala enhet eller - där sådan ej finnes - till företaget.

Då ersättning begäres för här avsedd kurs, skall bevis om genomgången kurs inlämnas till företaget. Av beviset skall framgå hur många närvarotimmar vederbörande förtroendeman har vid sådana undervisningstimmar som berättigar till ersättning.

d) Bibehållna anställningsförmåner

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats skall den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållna anställningsförmåner. För ersättningsgrundande tid utgår ersättning enligt följande:

Arbetare som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalning regleras individuellt genom s k parallelltidsersättning samtidigt som ackordet regleras.

Arbetare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för honom gällande regler.

I de fall annat individuellt prestationslönesystem för exempelvis serviceverksamhet tillämpas, utgöres den individuella ersättningen per timme av den genomsnittliga lönen för arbetad tid

under ordinarie arbetstid under den löneperiod som närmast föregått den under vilken utbetalning ägt rum.

Anmärkning:

För förtroendeman som utför sitt fackliga arbete på heltid beräknas ny lön med utgångspunkt från den årliga procentuella löneutveckling som varit för den jämförelsegrupp förtroendemannen skulle ha tillhört om han istället fullgjort sina ordinarie arbetsuppgifter. Överenskommelse om vilken jämförelsegrupp som avses bör snarast möjligt träffas mellan företaget och Byggnads avdelning.

e) Restid och resekostnader

Har arbetsgivaren och förtroendemannen överenskommit, att den facklige förtroendemannen skall företaga resa på grund av sådant fackligt arbete, som enligt FML berättigar till betald ledighet, ersättes förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid enligt punkt 3 d) andra, tredje och fjärde styckena ovan samt faktisk resekostnad. Har särskild överenskommelse träffats om att resa enligt ovan skall företagas med egen bil, utgår reseersättning med det belopp som gäller enligt bilöverenskommelsen.

Anställnings upphörande m m - 5 och 8 §§ FML

§ 4

Då fråga uppkommer om att den fackliga förtroendemannens anställning skall upphöra efter uppsägning eller underrättelse från arbetsgivarens sida, skall arbetsgivaren skriftligen upplysa Byggnads avdelning om detta.

Arbetsgivaren skall även lämna skriftlig upplysning till Byggnads avdelning om fråga uppkommer om ändring av facklig förtroendemanns arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, såvida ej ändringen utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete. Därest Byggnads avdelning önskar påkalla förhandling i frågan, skall begäran härom framställas, inom en vecka efter det att upplysning enligt föregående stycke lämnats till lokalavdelningen.

I övrigt skall frågor rörande anställnings upphörande handläggas enligt reglerna i anställningsskyddsöverenskommelsen.

- Tolkningsföreträde - 9 § FML**
- § 5 Tolkningsföreträde enligt 9 § första stycket FML skall tillkomma Byggnads eller efter dess beslut i visst fall Byggnads avdelning.

Anmärkning:

Då Byggnads i visst fall beslutat delegera tolkningsföreträde till Byggnads avdelning, skall skriftligt meddelande härom tillställas VVS Företagen.

För detta avtal gäller samma uppsägningsregler som för respektive riksavtal mellan parterna. Uppsäges sådant riksavtal anses det innebära uppsägning även av detta avtal.

SEMESTERAVTAL

§ 1 Allmänna bestämmelser

Semester utgår enligt semesterlagen med nedan angivna tillägg och undantag.

§ 2 Semesterlön och semesterersättning

Mom 1 Timavlönade

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13,1 procent av semesterlöneunderlaget. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret.

Mom 2 Månadsavlönade

a. Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den vid semesterledigheten belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg samt med 13,1 procent på under intjänandeåret belöpande löneelement vilka inte inkluderar semesterersättning.

Semestertillägget för varje betald semesterdag utgör 1,1 procent av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

b. Semesterersättning

Vid anställningens upphörande beräknas semesterersättning som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen semesterdag jämte semestertillägg. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

c. Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall semesterlön och semestertillägg beräknas med hjälp av :

Aktuell månadslön * genomsnittlig sysselsättningsgrad under intjänandeåret
sysselsättningsgrad vid semestertillfället

§ 3 Förläggning av semesterledighet

Mom 1 Förläggning av huvudsemestern

Enligt semesterlagen skall semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren regelmässigt får en ledighetsperiod av minst fyra veckor (huvudsemestern) under juni-augusti. Sådan semesterperiod får dock förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

Om förläggning av huvudsemestern ej sker enligt vad som anges i a)-c) nedan, gäller att arbetsgivaren skall förhandla om förläggningen med Byggnads avdelning på företagets hemort eller - om så enligt 10 § semesterlagen ej är aktuellt - samråda med arbetstagaren.

- a) Om arbetsgivaren tillmötesgår den enskilde arbetstagarens önskemål om förläggning, är arbetsgivarens förhandlings-, samråds- och underrättelseskyldighet fullgjord.
- b) Om huvudsemestern utlägges sammanhängande under den närmast efter midsommar följande sexveckorsperioden, är arbetsgivarens förhandlings- och samrådsskyldighet fullgjord, dock skall underrättelse om semestern lämnas arbetstagaren senast en månad före semesterns början, såvida ej särskilda skäl föreligger.
- c) Överenskommelse om förläggningen av huvudsemestern till annan tid eller på annat sätt än som anges i detta moment kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare vid service-, reparations- och andra säsongsbetonade arbeten, som företrädesvis behöver utföras under juni-augusti.

Efter överenskommelse mellan berörd Byggnads avdelning och företag kan dock såväl förläggning av huvudsemestern ske till annan tid av året som uppdelning av huvudsemestern ske i flera perioder eller till mindre del i enstaka dagar.

Anmärkningar:

1. Som huvudsemester avses även 3-veckorssemester som efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och Byggnads avdelning eller arbetstagaren förläggs till tiden juni-augusti vid service- och reparationsarbete och andra säsongsbetonade arbeten som företrädesvis behöver utföras under juni-augusti.
2. Med företag förstås här driftsenhet enligt anmärkning 1 till § 21 Anställningsskyddsöverenskommelsen samt anteckning 6 till förhandlingsprotokollet avseende samma överenskommelse.

Mom 2 **Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern**

- a) För förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern skall samråd ske med varje enskild arbetstagare i så god tid att denne har skäligt rådrum för att kunna delge arbetsgivaren sina personliga önskemål.
- b) Vill enskild arbetsgivare aktualisera gemensam förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern för en eller flera arbetsplatser skall samråd ske. Vid detta samråd skall arbetsgivaren föreslå olika alternativ, dock minst två.

- c) Vill enskild arbetsgivare aktualisera förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern till vissa bestämda dagar enhetligt för en eller flera arbetsplatser, skall arbetsgivaren begära förhandling med Byggnads avdelning på företagets hemort.

Nås därvid enighet om ifrågavarande semesterförläggning, är arbetsgivarens samrådsskyldighet gentemot arbetstagarna uppfylld, vilket dock ej utgör hinder för särskild arbetstagare att framföra sina individuella önskemål om förläggningen av dessa semesterdagar.

Har förhandling upptagits mellan de lokala parterna, men enighet ej nåtts, har arbetsgivarens förhandlings- och samrådsskyldighet dock fullgjorts.

Vill Byggnads avdelning ej medverka i förhandling, kvarstår arbetsgivarens samrådsskyldighet enligt mom 2 a) eller b) ovan.

- d) Vill arbetsgivare aktualisera förläggning av semester till sådan tid då byggarbetsplats eller annan arbetsplats, som stänges, skall han samråda med arbetstagaren enligt mom 2 a) ovan. Vid här angiven semesterförläggning åligger det arbetsgivaren att hålla sig underkunnig om när beslut om stängning fattas.

Anmärkningar:

1. Vid förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern har arbetsgivaren att i möjligast mån beakta såväl av arbetstagarna framförda individuella önskemål som de krav produktionen betingar.
2. I de fall förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern sker enhetligt för en eller flera arbetsplatser är parterna ense om följande:
För sådan arbetstagare, som sparar semesterdagar till kommande år eller som tidigare under året uttagit semesterledighet med ersättning

eller som ej har semesterledighet med ersättning vid enhetlig semesterförläggning, skall arbetsgivaren där rimlig möjlighet härtill finnes, söka bereda arbete under sådan tid.

Mom 3 **Underrättelse till arbetstagare**

Vid lokal överenskommelse enligt i mom 1, tredje stycket, bör underrättelse därom lämnas arbetstagare minst fyra veckor före semesterns början.

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelse lämnas om möjligt åtta veckor, dock senast fyra veckor före ledighetens början.

Anmärkning:

Beträffande önskemål om arbete istället för obetald semesterledighet, se semesterlagen §§ 4 och 8 och anmärkning 3 till § 20 i Anställnings- skyddsöverenskommelsen.

Mom 4 **Sjukdom m m under semesterledighet**

Arbetstagaren är skyldig att, om företaget så påfordrar, genom intyg av läkare eller uppgift från allmän försäkringskassa, styrka att han på grund av sjukdom varit oförmögen till arbete.

§ 4 **Utbetalning av semesterlön**

Semesterlönen utbetalas till arbetstagaren i samband med semestern. Detta innebär, såvida annan överenskommelse inte träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, att semesterlön utbetalas i samma ordning som ordinarie lön och på ordinarie utbetalningsdagar.

§ 5 **Obetald semester månadsavlönade**

För varje obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

§ 6 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2010 och till och med den 31 mars 2012.

Om begäran om förhandling ej sker senast två månader före den 31 mars 2012 förlängs avtalet ett år i sänder.

Om begäran om förhandling framställs före den 1 februari 2012 gäller avtalet för tiden efter den 31 mars 2012 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

ARBETSMILJÖAVTAL¹

§ 1 **Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning**

VVS-branschens arbetsmiljöfrågor kräver samordning på arbetsplatserna. Teknisk utveckling och utveckling av arbetsorganisation, metoder och liknande innehåller ofta arbetsmiljöaspekter.

Med detta avtal syftar parterna till en god arbetsmiljö i företagen. Detta sker genom en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, som en integrerad del av företagets produktion. Ett ytterligare syfte är att stärka det lokala samarbetet i det enskilda företaget.

Parterna noterar att ansvaret för arbetsmiljöfrågorna definieras i gällande lagstiftning på området.

§ 2 **Partssamverkan**

Parterna är ense om att tillsätta ett centralt arbetsmiljöråd som ett rådgivande organ som skall samråda i övergripande arbetsmiljöfrågor.

I arbetsmiljörådet skall beslut om partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor kunna fattas.

I arbetsmiljörådet ingår två representanter från vardera parten. Beslut skall tas i enighet.

§ 3 **Samverkan i företagen**

Det övergripande arbetsmiljöansvaret i det enskilda företaget ligger på företagsledningsnivå om inte annat följer av lagenligt beslut om delegation.

Formerna för samverkan enligt arbetsmiljölagen sker med utgångspunkt i MB-överenskommelsen, varvid samverkan sker mellan arbetsgivaren och MB-gruppen.

Saknas MB-grupp sker samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombudet. Saknas skyddsombud sker samverkan med facklig förtroendeman.

¹ Avtalet är en del av utvecklingsavtalet

§ 4 Företagshälsovård

Varje företag skall tillhandahålla företagshälsovård i den omfattning som motiveras av företagets storlek, organisation och produktionsinriktning. Dessförinnan skall samråd enligt § 3 äga rum.

Företagshälsovården skall bygga på en helhetssyn av arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetslivsrehabilitering. Företagshälsovården skall i allt väsentligt arbeta förebyggande och utgöra en expertfunktion inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Företagshälsovården skall vara oberoende, kompetent och kunna lämna förslag på åtgärder avseende såväl enskilda individer som verksamheten i stort.

En anställd har rätt till hälsoundersökning minst en gång vart tredje år. För nyanställda bör en hälsoundersökning genomföras inom sex månader från anställningens början om inte en hälsoundersökning har förevarit inom en treårsperiod.

Parterna förutsätter att arbetsgivaren genom avtal eller på annat sätt säkerställer att resultat från hälsoundersökningar och förslag till åtgärder, som dessa föranlett, återföres till företaget. Parterna förutsätter att arbetsmiljörådet får ta del av samma material hos företagshälsovården.

§ 5 Utbildning

a Grundutbildning

Personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer och MB-grupp som erhållit särskilt arbetsmiljöuppdrag skall beredas tillfälle att genomgå grundutbildning.

Utbildningens omfattning fastställs i central utbildningsplan.

b Påbyggnadsutbildning

Påbyggnadsutbildning är avsedd för den som genomgått grundutbildning och har särskilt behov härav för att uppnå speciell kompetens i arbetsmiljöfrågor.

Rehabiliteringsfrågor skall vara ett moment i sådan utbildning.

c Planering och genomförande

Utbildning sker i företaget eller av särskild kursanordnare efter samråd enligt § 3.

Vid utbildningen skall utbildningsmaterial, som godkänts av parterna, användas. Utbildningen skall följa godkänd utbildningsplan.

Arbetsgivaren svarar för arbetstagarens lön och eventuella merkostnader i samband med utbildningen.

Parterna är ense om att detta avtal inte inskränker de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

d Handledare

Handledare skall ha erforderlig kompetens inom arbetsmiljöområdet och ha förmåga att följa utbildningsplanen.

§ 6 Tvister

Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna i Förhandlingsordningen § 10 i VVS-avtalet.

Skiljenämnd

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd som skall - med för berörda parter bindande verkan - avgöra sådana tvister som enligt ovanstående förhandlingsordning ej kan lösas vid centrala förhandlingar. Nämnden skall bestå av två ledamöter från arbetsgivarparterna och två ledamöter sammanlagt från arbetstagarparterna.

De av parterna utsedda representanterna skall - om fall anmäls för nämndens avgörande - gemensamt utse opartisk ordförande för avgörande av det aktuella fallet.

§ 7 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Tillämpningsregler rörande 38-40 §§ MBL vid arbeten inom VVS-avtalets tillämpningsområde att gälla medlemsföretag i VVS Företagen

GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Parterna är överens om vikten av

- att* på olika sätt främja seriöst företagande,
- att* en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branscherna är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och
- att* samtliga parter inom branscherna aktivt verkar för att företag inom VVS-avtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

A. PRIMÄR FÖRHANDLING GENOM KONTROLL OCH FÖRTECKNING

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt 38 § första stycket MBL vid utlämnande av arbete inom VVS-avtalets tillämpningsområde är fullgjort när förutsättningarna enligt §§ 1-3 nedan är uppfyllda.

§ 1 Kontroll och förteckning

a Kontroll av UE

Arbetsgivare skall kontrollera att underentreprenörer som anlitas uppfyller följande villkor:

- a F-skattebevis
- b Momsregistreringsbevis
- c Registreringsbevis
- d Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s k "enmansföretag".

b UE-förteckning

Arbetsgivaren skall till berörd lokalavdelning lämna skriftlig information, då underentreprenören första gången anlitas. Sådan information skall innehålla följande uppgifter:

- a Organisationsnummer
- b Fullständigt namn och adress
- c Telefonnummer, eventuellt faxnummer
- d Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde)

Protokollsanteckning till § 1 b:

Vid nästa tillfälle ifrågavarande underentreprenör anlitas av arbetsgivaren föreligger inte någon informationsskyldighet.

Anmärkning:

Byggnads informerar arbetsgivaren om den avdelning som skall handlägga tillämpningen av denna överenskommelse.

Har Byggnads ej informerat härom, lämnas informationen till den avdelning inom vilkens område driftsenheten är belägen.

c Revidering av skriftlig UE-förteckning

Revidering av UE-förteckning skall ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd avdelning. Anser avdelningen att vetorättssituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen underentreprenör, har lokalavdelning rätt få kopia av handlingar enligt a ovan.

Protokollsanteckning till § 1:

Underentreprenör, som är medlem i VVS Företagen behöver inte tas upp på UE-förteckningen. Arbetsgivarförbundets kontroll av medlemsföretag skall omfatta samma villkor som angetts enligt ovan.

§ 2 Avförande av UE från företagsförteckning

Om det finns skäl att ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör på förteckningen, äger avdelning rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören från förteckningen. Avdelning skall härvid skriftligen informera arbetsgivaren och samtidigt ange skälen för åtgärden.

Om entreprenadavtal ingåtts, då lokalavdelning kräver att underentreprenör avförs, skall arbetsgivaren snarast begära förhand-

ling med berörd lokalavdelning. I sådana fall har lokalavdelning rätt att uppställa villkor för att godta ifrågavarande underentreprenör.

Protokollsanteckning till § 2:

Till grund för bedömningen om en underentreprenör är seriös eller inte gäller vad som anges i 39 § MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis.

Anmärkning:

Förfarandet rörande ifrågasatt vetorätt enligt 39 § MBL avseende arbetsgivare som är medlem i VVS Företagen regleras i särskild överenskommelse.

§ 3 Entreprenadkedjor

Arbetsgivare utfäster sig att förplikta att underentreprenör iakttar föreskrifterna enligt § 1 ovan, om denne för genomförande av underentreprenaden eller del därav i sin tur anlitar underentreprenörer.

B. PRIMÄR FÖRHANDLING I ÖVRIGA FALL

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör utan att uppfylla förutsättningarna under A ovan, har arbetsgivaren eller del därav att i varje särskilt fall primärförhandla med berörd lokalavdelning enligt 38 § första stycket MBL, dock med undantag för i 38 § andra stycket MBL angivna fall.

Anteckningar till överenskommelsen rörande 38-40 §§ MBL

Kontroll och förteckning

1. Byggnads utser vilken avdelning som skall hantera överenskommelsen i företag som har rikstäckande eller regional verksamhet.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt överenskommelsen skall fullgöras enbart mot den avdelning som av Byggnads blivit tilldelad detta ansvar.

Vad avser lokala företag som i vissa fall är verksamma utanför sitt nuvarande verksamhetsområde fullgör sina skyldigheter enligt överenskommelsen gentemot den avdelning där företaget har sitt säte.

Oavsett vad ovan angetts har annan avdelning rätt att åberopa skäl för vetorätt enligt 39 § MBL.

2. Avsikten med revideringen skall vara att avföra från UE-förteckningen sådana underentreprenörer som inte längre är aktuella att anlita och till följd härav minska onödig hantering och administration.

Utöver detta sker en fortlöpande dialog vad avser företag som upphör, försätts i konkurs, etc, så att dessa så snart som möjligt avförs från förteckningen.

3. Arbetsgivareförbundet skall på sätt som bestäms med arbetstagarförbundet informera om nya medlemsföretag respektive medlemsföretag som lämnat organisationen.

Avförande av UE från förteckning

1. Om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL, äger Byggnads avdelning rätt att vid behov i varje enskilt fall uppställa ett eller flera av nedan angivna villkor:

att uppgift föreligger om företagsledning, registreringsbevis etc,

att Byggnads avdelning får full insyn i underentreprenörens verksamhet,

att underentreprenören därvid lämnar erforderliga uppgifter angående sina anställda,

att kollektivavtalsenliga anställningsvillkor tillämpas för underentreprenörens anställda,

att underentreprenören i sin tur inte får anlita underentreprenör utan Byggnads avdelnings godkännande,

att arbetsgivaren i avtalet med underentreprenören förbehåller sig rätt att häva avtalet om underentreprenören åsidosätter de villkor, som Byggnads avdelning uppställt för att få anlitas,

att på grund av omständigheterna i det speciella fallet uppställa andra än ovan givna villkor.

2. Om entreprenadavtal ingåtts, då avdelning skriftligen informerat arbetsgivaren om vetorättssituationen, och Byggnads vid central förhandling förklarar, att organisationen skulle utövat sin vetorätt om entreprenadavtalet inte ingåtts, är arbetsgivaren skyldig att på Byggnads begäran med omedelbar verkan häva entreprenadavtalet.
3. Om det finns skäl ifrågasätta vetorätt enligt 39 § MBL avseende arbetsgivare, som är medlem i VVS Företagen skall Byggnads avdelning skriftligen meddela arbetsgivareförbundet detta och därvid ange skälen. Det skall härvid omgående begära förhandling med avdelningen. Om inte enighet härvid uppnås, är förbundet skyldigt att meddela övriga medlemsföretag att berörd medlem inte längre omfattas av protokollsanteckningen till § 1 ovan. Detta gäller under förutsättning att Byggnads centralt skriftligt förklarat till VVS Företagen att de skulle utöva sin vetorätt enligt 39 § MBL.

Om arbetsgivare ändå avser att anlita dylik medlem, är arbetsgivaren skyldig förhandla enligt avsnitt B i överenskommelsen.

Sanktioner

Grundsyftet är att allmänt skadestånd normalt inte skall utgå om avtalsbrottet framstår som ursäktligt eller rör rena formaliafel.

Protokollsanteckningar

Nedanstående protokollsanteckningar från olika avtalsförhandlingar utgör tillämpningsregler och tolkningar av avtalstexter som tillkommit för att undvika tvister mellan parterna. Uppställningen är ett urval av de viktigaste protokollsanteckningarna.

§ 1

1. Begreppet VVS-branschen i Sverige innefattar i detta avtal inte ventilationsföretag med huvudsaklig verksamhet installation och service av ventilation.

§ 3

2. Tid som åtgår för resa är restid. Restid inom ordinarie arbetstid jämföras med arbetad tid. Restidsersättning utges enligt § 7. Restid på annan tid än ordinarie arbetstid räknas ej som fullgjord arbetstid. Således skall den ordinarie arbetstiden jämte avtalsenlig påfordrad övertid även fullgöras.
3. Vid inarbetning av arbetsdagar vid helger förlängs den ordinarie arbetstiden med i genomsnitt högst 2,5 timmar per arbetsvecka. Varje sålunda inarbetad timme ger 1,2 timmes ledig tid. Den arbetstid under vilken inarbetandet sker, ersätts som vid arbete under ordinarie arbetstid. Veckoavlönade arbetare erhåller dock ej ersättning för den förlängda arbetstiden. Till sådan arbetare utges dock oavkortad veckolön för inarbetad dag.

För skillnaden mellan inarbetad och ledig tid utges ersättning med vanlig timlön.

§ 3 Mom 12

4. Genom kollektivavtalets regler om skiftgång har parterna träffat avtal om avvikelser från reglerna om nattvila samt veckovila i 13 § och 14 § arbetstidslagen, varför dispens hos Arbetsmiljöverket ej behöver sökas.

§ 3

5. När förutsättningar föreligger för skiftarbete enligt Byggnadsavtalets § 2 a 2 och arbetet bedrivs på arbetsplats där byggföretag anordnar skiftarbete kan nämnda skiftarbetsregler tillämpas jäm-

väl av rör-/isoleringsföretaget. Härvid tillämpas dels ersättningsreglerna i mom 14 och dels de ersättningsregler för den förkortade arbetstiden som anges i byggavtalet.

§ 3a Mom 2

6. För följande helgdagar utgår ersättning med avtalets lägsta lön: julafton, juldagen, nyårsafton samt nyårsdagen.

§ 4 Mom 2

7. För veckoavlönade används omräkningstalet 4.35 vid övergång till månadslön och lönerrevision.

För veckoavlönade gäller följande i samband med uppehåll vid helger m m.

Avdragen på veckolönen skall inte göras för den minskning av arbetstiden som uppkommer genom att arbete ej utföres på helgdagar eller i avtalet fastställda fridagar samt genom kortare permittering än en dag.

Veckolönen skall utges för nyss nämnda dagar om inte sådan dag infaller under tidsperiod, då arbetaren på grund av sjukdom eller annan privilegierad frånvaro, begärd ledighet eller eget förvållande är borta från arbetet.

§ 7

8. Tjänsteresor med egen bil, företagsbil eller förmånsbil regleras inte i denna paragraf. Detta regleras i personlig överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

9. Anmärkningar till mom 5-6:

1. När flyttning av fast bostad påverkar rätten till reskostnadsbidrag enligt denna bestämmelse beaktas nya förhållanden sedan

- anmälan om flyttning gjorts till arbetsgivaren

- flyttning ägt rum, och

- den arbetsplacering, under vilken flyttningen ägde rum, har upphört,

dock senast från och med den löneperiod som börjar närmast efter

sex månader efter det att ovanstående villkor uppfyllts, eller

- från den tidigare tidpunkt som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om.

2. Flyttning av fast bostad kan aldrig föranleda högre reskostnadsbidrag än vad som följer av följande formler

$$\frac{a+b}{2}$$

$$\frac{a+b+c}{3 \text{ etc.}}$$

- a = reskostnadsbidrag med utgångspunkt från den första bostaden
- b = reskostnadsbidrag med utgångspunkt från den andra bostaden
- c = reskostnadsbidrag med utgångspunkt från den tredje bostaden etc.

När flyttning föranleder lägre reskostnadsbidrag beaktas detta förhållande efter tre månader.

Vid tillämpning av formeln beaktas - om ingen annan överenskommelse träffas mellan arbetstagaren och företaget – samtliga permanenta bostäder under den aktuella anställningen. Om flyttningen i något fall ej är längre än en mil fågelvägen skall den ej beaktas.

Anmärkning:

1. När flyttning av fast bostad påverkar rätten till traktamente enligt denna bestämmelse beaktas nya förhållanden sedan
 - anmälan om flyttning gjorts till arbetsgivaren
 - flyttning ägt rum, och
 - den arbetsplacering, under vilken flyttningen ägde rum, har upphört, dock senast från och med den löneperiod som börjar närmast efter sex månader efter det att ovanstående villkor uppfyllts, eller
 - från den tidigare tidpunkt som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om.

§ 8

10.

Utbetalning av lön

Parterna noterar att företag som nu tillämpar annan löneperiod har rätt att fortsätta med detta. Sker så tillämpas reglerna i 1997 respektive 2007 års avtalsuppgörelse i tillämpliga delar.

11. Byggnads avdelning som har erhållit uppgiftsunderlag får inte obehörigen röja eller utnyttja uppgifterna i annat syfte än för att kontrollera att arbetstagaren fått korrekt lön och ersättning samt att bistå försäkringsbolag, försäkringskassa eller annan myndighet.
För det fall ett uppgiftsutlämnande enligt ovan helt eller delvis visar sig strida mot lag eller förordning skall utlämnandet snarast upphöra.

Friskvårdsarbete

12. Parterna är ense om att ett aktivt friskvårdsarbete är en viktig del av ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete i företaget.

Utifrån denna grundsyn rekommenderar parterna att arbetsgivaren i görligaste mån bidrar med stödinsatser för individens eget friskvårdsarbete. Ett sådant bidrag kan vara att erbjuda ett subventionerat träningskort eller subventionerade friskvårdsaktiviteter på annat sätt.

Facklig förtroendeman

13. Sedan facklig förtroendeman blivit utsedd och arbetsgivaren underrättats härom, äger den facklige förtroendemannen gentemot arbetsgivaren företräda de anställda i alla frågor enligt FML, som inte genom uttrycklig bestämmelse i lag eller kollektivavtal förbehållits den lokala eller centrala organisationen. Inskränkning i den facklige förtroendemannens behörighet skall skriftligen delges arbetsgivaren.

UTBILDNINGSAVTALET

14. Parterna enas om att nedanstående vid 1998 års förhandlingar antagna protokollsanteckning skall gälla t o m 2012-03-31.

”Arbetsgivarparten har i årets avtalsrörelse yrkat på en särskild dispensmöjlighet för s k 20-årslärlingar i isoleringsbranschen. Dispensmöjligheten skulle i vissa fall kunna ge befrielse från kravet på genomgångna kurser i de s k kärnämnen.

Mot bakgrund av detta yrkande har parterna enats om följande.

Parterna är överens om att blivande montörer inom VVS-avtalsområdet behöver ha en allmän kunskap motsvarande de s k

kärnämnen. Dessa kunskaper finns också formulerade i de av VVS-YN beslutade kurser som krävs för att få avlägga branschprov.

För isoleringsområdet, där rekryteringen i huvudsak sker med vuxna och så gott som hundra procentigt som företagslärlingsutbildning, kan det vara svårt för lärlingar utan annan tidigare gymnasieutbildning att läsa dessa kärnämnen. Dessa problem kommer att finnas så länge isoleringslärlingar utan gymnasieutbildning anställs. Utvecklingen går dock successivt mot att så gott som alla som lämnar grundskolan går vidare till gymnasieskolan.

Under en övergångstid på fem år fr o m 1997-04-01 skall därför, när särskilda skäl föreligger, möjlighet finnas för isoleringslärling, som är över 20 år och saknar utbildning i kärnämnen, att få dispens för de stipulerade 540 timmars kärnämnesutbildning.

Särskilda skäl kan vara

- att lärlingen bedöms ha skaffat sig nödiga kunskaper i kärnämnen genom deltagande i studiecirklar, föreningsverksamhet eller annat samhällsengagemang
- att lärlingen är över 25 år och av YK bedöms ha skaffat sig nödvändiga kunskaper i kärnämnen genom lärande i arbetet och samhället i övrigt.

Beslut i dessa frågor fattas av respektive VVS-YK efter samråd med VVS-YN.”

Kallortstillägg

15. I 2010 års avtalsuppgörelse har kallortstilläggen utmönstrats ur VVS-avtalet.

För de arbetstagare som 2010-03-31 omfattats av reglerna, inkluderas tillägget i den utgående lönen i den mån det tidigare inte gjorts, från och med den löneperiod som påbörjas efter 2010-04-01.

Adressförteckning

VVS Företagens kontor

(www.vvsforetagen.se)

Adress	Postadress	Tel
Ölandsgatan 6 Box 1958	791 19 Falun	023-580 00
Södra Hamngatan 53 Box 404	401 26 Göteborg	031-62 94 00
Jörgen Kocksgatan 1 B Box 186	201 21 Malmö	040-35 25 00
Årstaängsvägen 19 Box 47160	100 74 Stockholm	08-762 73 00
Torggatan 4 Box 210	851 04 Sundsvall	060-16 73 00
Kungsgatan 1B	352 30 Växjö	0470-74 84 00
Brogatan 4	903 25 Umeå	090-71 82 75
Köpmangatan 23-25	702 23 Örebro	019-19 57 00

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelningar

(www.byggnads.se)

Avd	Gatuadress	Postadress	Tel
1	Skytteholmsvägen 2 Box 1288	171 25 Solna	08-734 65 00
2	Scheelegatan 27	212 28 Malmö	040-669 78 00
3	Rådjursvägen 1	352 45 Växjö	0470-75 35 30
4	Måndagsgatan 1	256 64 Helsingborg	042-25 24 00
6	Swedenborg Center	461 52 Trollhättan	0520-48 92 70
9	Luntgatan 28	602 19 Norrköping	011-19 04 20
10	Radärvägen 9	392 41 Kalmar	0480-42 90 90
11	Hemdalsvägen 1 Box 1043	721 26 Västerås	021-17 87 00
12	Olof Palmes Plats 1	413 04 Göteborg	031-774 33 00
13	Alidelundsgatan 9	506 31 Borås	033-10 01 50

Avd	Gatuadress	Postadress	Tel
18	Riagatan 51 Box 22003	702 02 Örebro	010-6011018
19	Ö Långgatan 13 B	852 36 Sundsvall	060-64 11 60
21	Fabriksgatan 9 Box 285	551 14 Jönköping	036-34 46 60
22	Andersbergsringen 104 Box 4013	300 04 Halmstad	010-6011022
23	Nygatan 3 Box 37	971 02 Luleå	0920-940 80
25	Portalgatan 32	754 23 Uppsala	018-19 45 00
26	S Kansligatan 26	802 52 Gävle	026-65 04 50
27	Björnängsvägen 2	826 40 Söderhamn	0270-733 50
29	Posthornsgatan 8 Box 9005	650 09 Karlstad	054-87 58 00
30	Wallingatan 15	784 34 Borlänge	0243-678 75
32	Folkets Hus Olof Palmes gata 2	941 33 Piteå	0911-787 30
35	Majgatan 2 Box 5045	580 05 Linköping	013-37 44 00
37	Älgvägen 7	906 43 Umeå	090-71 10 30
38	Folkets H, Krondikesv 93 Box 377	831 25 Östersund	010-6011038