

**2015 års  
SUPPLEMENT  
till  
BYGGAVTALET 2010**

I detta supplement anges ändringar och tillägg som avtalats under perioden den 1 november 2010 till och med den 31 augusti 2015 i dess senaste lydelse

mellan

**Sveriges Byggindustrier**

och

**Svenska Byggnadsarbetareförbundet**

Komplett avtal består av Byggavtalet 2010  
och detta supplement (som ersätter tidigare supplement)

# INNEHÅLL

INNEHÅLL.....	2
§ 1 ARBETSPLATSANMÄLAN, INFORMATION OCH BITRÄDE .....	4
3 RÄTT TILL BITRÄDE .....	4
§ 2 ARBETSTID .....	4
1 ORDINARIE ARBETSTID .....	4
1.1 Arbetstidens längd och förläggning.....	4
1.3 Individuell arbetstidsöverenskommelse.....	4
1.5 Ordinarie arbetstid för städpersonal.....	4
2 ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING MELLAN KLOCKAN 24.00 OCH 05.00.....	4
7 KOMPENSATIONSLEDIGHET .....	5
§ 3 LÖNEBESTÄMMELSER .....	5
4.6 Särskilda bestämmelser för dykeriarbete.....	5
4.6.1 Löneform för dykeriverksamhet .....	5
4.6.2 Lön vid dykeriarbete.....	6
4.6.2.1 Grundlön för dykare som genomgår företagsutbildning.....	6
4.6.2.2 Lön efter utbildning samt yrkesbevis .....	6
4.6.2.3 Dyktillägg vid undervattensarbete.....	6
4.6.2.4 Dykskötare.....	7
4.6.3 Övergångsbestämmelser .....	7
9.2 Lönetabell grundlön.....	7
9.3 Lönebestämmelser för lärlingar .....	8
9.3.1 Gymnasieutbildning.....	8
9.3.2 Ungdomslärlingar .....	8
9.3.3 Vuxenlärlingar .....	9
9.3.4 Lärlingar i företag med särskild verksamhetsinriktning (exklusive golvläggning) .....	9
9.3.4.1 Gymnasieutbildning.....	9
9.3.4.2 Vuxenutbildning .....	10
9.3.4.3 Vuxenutbildning ställningsbyggare.....	10
9.3.5 Maskinförare.....	11
9.3.5.1 Gymnasieutbildning.....	11
9.3.5.2 Vuxenutbildning .....	11
§ 4 VISS FRÅNVARO OCH LEDIGHET .....	11
3 FÖRÄLDRALÖN.....	11
7 RÄTT TILL PERMISSION .....	11
8 ARBETSTIDSFÖRKORTNING .....	12
8.1 Intjänandeår .....	12
§ 6 RESEERSÄTTNING OCH TRAKTAMENTE.....	13

1	RESKOSTNADSERSÄTTNING VID DAGLIGA RESOR.....	13
2.2	Traktamentesersättning.....	14
§ 10	FÖRHANDLINGSORDNING I RÄTTSTVISTER.....	14
2.2	Rättstvist om lön eller arbetskyldighet i vissa fall .....	14
§ 11	ORDNINGSREGLER.....	14
4	TILLHANDAHÅLLANDE AV FRIA ÖVERDRAGSKLÄDER .....	14
§ 12	AVTALETS GITIGHETSTID M.M.....	14
1	GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING.....	14
1.1	Byggavtalets giltighetstid .....	14
1.2	Uppsägning.....	14
1.3	Uppsägning i förtid.....	15
2	FÖRSLAG TILL ÄNDRINGAR I AVTALET.....	15
BILAGA A3 – SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSTAGARE MELLAN FÖRETAG.....		15
1	TILLÄMPNINGSOMRÅDE .....	15
4	KORTVARIG IN- OCH UTLÅNING .....	15
5	UTLÅNING.....	15
6	INLÅNING.....	15
BILAGA A4 – SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTHYRNING AV ARBETSKRAFT MELLAN FÖRETAG.....		16
2	ANSTÄLLNINGSFORMER .....	16
BILAGA D – BRANSCHÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNINGSREGLER AVSEENDE 38-40 §§ LAGEN (1976:580) OM MEDBESTÄMMANDE I ARBETSLIVET (MBL) 16		
4.1	Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag.....	16
6	ENTREPRENADKEDJOR OCH ANSVAR FÖR HUVUDENTREPRENÖR.....	16
BILAGA K – ARBETSMILJÖAVTALET .....		17
3	SAMVERKAN I FÖRETAGEN.....	17
3.1	Arbetsmiljöverksamhet och övergripande ansvar.....	17
3.4	Överläggning i arbetsmiljöfrågor.....	18
4.4	Hälsoundersökning .....	18
BILAGA L – SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR DYKERIARBETE .....		18

## **§ 1 ARBETSPLATSANMÄLAN, INFORMATION OCH BITRÄDE**

### **3 RÄTT TILL BITRÄDE**

När arbetsgivare respektive arbetslag och/eller arbetstagare är part enligt detta avtal och när så föreskrivs i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) eller annan lagstiftning har arbetsgivare respektive arbetslag och/eller arbetstagare generell rätt till biträde från sin organisation.

## **§ 2 ARBETSTID**

### **1 ORDINARIE ARBETSTID**

#### **1.1 Arbetstidens längd och förläggning**

Ordinarie arbetstid är 40 timmar per helgdagsfri vecka (exklusive raster). Arbetsgivaren och representant för arbetslaget kan träffa överenskommelse om arbetstidens förläggning för varje enskild arbetsplats och/eller del av arbetsplats. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig och kan träffas tidigast när sådan representant är utsedd. Den ordinarie arbetstiden kan förläggas måndag t.o.m. söndag med början tidigast klockan 05.00 och slut senast 24.00.

Arbetstiden kan läggas ut enligt ovan med i genomsnitt 40 timmar per vecka beräknat på en fyraveckorsperiod (totalt 160 timmar).

Om någon överenskommelse om ordinarie arbetstid inte har träffats med arbetslaget är arbetstiden klockan 06.45–16.00 i enlighet med bestämmelserna i § 2 punkten 1.4.

#### **1.3 Individuell arbetstidsöverenskommelse**

Bestämmelserna ovan utgör inte hinder för att arbetsgivaren och enskild arbetstagare träffar en individuell överenskommelse om annan ordinarie arbetstidsförläggning för arbetstagaren. Sådan individuell arbetstidsöverenskommelse kan vara tidsbegränsad eller gälla tillsvidare och kan förläggas måndag t.o.m. söndag mellan klockan 05.00 och 24.00. En individuell arbetstidsöverenskommelse ska vara skriftlig om den gäller under en period om fyra veckor eller längre tid. En individuell arbetstidsöverenskommelse kan sägas upp med en månads uppsägningstid, såvida inte berörda parter kommit överens om annat. Uppsägningen ska vara skriftlig.

I samband med att arbetstagare med individuell arbetstid placeras på en prestationslönearbetsplats ska arbetsgivaren överlägga med arbetslaget, i syfte att finna en samförstånds lösning, under förutsättning att arbetstagarens arbetstid avviker med mer än en timme per dag från överenskommen ordinarie arbetstid på arbetsplatsen.

#### **1.5 Ordinarie arbetstid för städpersonal**

För städpersonal får, utan hinder av bestämmelserna i § 2, mellan arbetsgivare och berörd arbetstagare träffas annan överenskommelse om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning samt arbetstagarens sysselsättningsgrad. Den ordinarie arbetstiden kan förläggas måndag t.o.m. söndag med början tidigast klockan 05.00 och slut senast 24.00. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

## **2 ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING MELLAN KLOCKAN 24.00 OCH 05.00**

Arbetsgivaren och lokalavdelningen kan för en enskild arbetsplats och/eller del av arbetsplats träffa en överenskommelse om arbetstidsförläggning mellan klockan 24.00 och 05.00. Sådan överenskommelse får avse en period om högst en månad. Därefter krävs överenskommelse mellan de centrala parterna.

Följande arbeten vid kraftstationsbyggen kan, efter överläggningar med lokalavdelningen, vid behov bedrivas nattetid:

- 1) Betonggjutning och därmed sammanhängande arbeten, i den mån gjutningen av tekniska skäl måste fortgå utan avbrott.
- 2) Skyddsarbete, varmed avses exempelvis pumpning, nattvaktstjänst och observationstjänst.
- 3) Maskinreparationer som behövs för att undvika avbrott i arbetet.
- 4) Grävmaskinsarbeten med maskiner som har en skopa som är minst 3 m<sup>3</sup>.

## 7 KOMPENSATIONSLEDIGHET

Arbetstagare kan spara övertid och ta ut övertiden i ledig tid (kompensationsledighet) istället för övertidsersättning, om det kan ske utan olägenhet för verksamheten. Kompensationsledigheten läggs ut efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetstagaren erhåller kompensationsledighet enligt följande:

Övertid	Ledig tid
Övertid A	En timme övertid = 1,3 timme kompensationsledigt.
Övertid B	En timme övertid = 1,5 timme kompensationsledigt.
Övertid C	En timme övertid = 1,7 timme kompensationsledigt.
Övertid D	En timme övertid = 2 timmar kompensationsledigt.

Vid kompensationsledighet erhåller timavlönade sin fastställda timlön vid uttagstillfället, inklusive utfall av rörlig lönedel, för såväl prestationslön som tidlön. För månadsavlönade görs inget löneavdrag vid kompensationsledighet.

Övertid som har inarbetats under av arbetsgivaren tillämpad övertidperiod och som inte har tagits ut som kompensationsledighet under övertidsperioden ska ersättas med övertidsersättning. Sådan övertidsersättning ska utbetalas senast vid det första löneutbetalningstillfälle, som infaller närmast efter övertidsperiodens utgång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om annat. Övertidsersättningen ska beräknas på arbetstagarens utgående lön per timme vid övertidsperiodens utgång. För det fall arbetstagaren är permitterad vid övertidsperiodens utgång ska övertidsersättningen istället beräknas på senast utgående lön för arbetad tid.

## § 3 LÖNEBESTÄMMELSER

### 4.6 Särskilda bestämmelser för dykeriarbete

#### 4.6.1 Löneform för dykeriverksamhet

Företag som bedriver dykeriverksamhet är att betrakta som företag med speciell verksamhetsinriktning. För dykeriverksamhet ska dock tidlön alltid tillämpas.

Tidlön kan tillämpas för hela företagets verksamhet. Överenskommelse om att hela eller del av ett företags verksamhet är att betrakta som dykeriverksamhet ska träffas mellan arbetsgivaren och Byggnads region där företaget har sitt säte och gäller för arbetsplatser i hela Sverige. Ny överenskommelse krävs inte för etablerade företag som bedriver dykeriverksamhet.

## 4.6.2 Lön vid dykeriarbete

### 4.6.2.1 Grundlön för dykare som genomgår företagsutbildning

Dykare som genomgår företagsutbildning har rätt till minst grundlön enligt följande;

Utbildningssteg	Timmar	Fd-tal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
			År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>	År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>
1	1 – 1650	0,65	91,00	93,93	96,85	15 834	16 343	16 852
2	1651 – 3300	0,70	98,00	101,15	104,30	17 052	17 600	18 148

<sup>1</sup> År 1 = fr. o m. 1 mars 2013 t.o.m. 31 mars 2014

<sup>2</sup> År 2 = fr.o.m. 1 april 2014 t.o.m. 31 mars 2015

<sup>3</sup> År 3 = fr.o.m. 1 april 2015 t.o.m. 31 mars 2016

Bilaga H, Yrkesutbildningsavtalet är tillämpligt.

### 4.6.2.2 Lön efter utbildning samt yrkesbevis

Efter godkänd skolförlagd utbildning eller fullgjord företagsutbildning med godkänd distansutbildning motsvarande 3300 timmar har dykare rätt till minst grundlön enligt följande;

Kompetenssteg	Timmar dyktid*	Fd-tal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
			År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>	År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>
1	1 – 400	0,75	105,00	108,38	111,75	18 270	18 857	19 445
2	401 – 800	0,88	123,20	127,16	131,12	21 437	22 126	22 815
3	≥ 801	1,0	140,00	144,50	149,00	24 360	25 143	25 926

\* Dyktid = tid under vatten enligt loggbok

<sup>1</sup> År 1 = fr. o m. 1 mars 2013 t.o.m. 31 mars 2014

<sup>2</sup> År 2 = fr.o.m. 1 april 2014 t.o.m. 31 mars 2015

<sup>3</sup> År 3 = fr.o.m. 1 april 2015 t.o.m. 31 mars 2016

Dykaren ska tillsammans med sin arbetsgivare föra loggbok över dykarens dyktid d.v.s. tid under vatten. När dykare efter fullgjord utbildning har fullgjort 800 timmar dyktid enligt loggbok utfärdas yrkesbevis.

Dykare som efter utbildning enligt ovan har arbetat 5800 timmar, men ändå inte har uppnått 800 dyktimmar ska ha fördelningstalet 1,0.

### 4.6.2.3 Dyktillägg vid undervattensarbete

Dykare ska, utöver fastställd tidlön, få dyktillägg för dyktid (tid under vatten) samt för tid för på- och avklädning som är hänförlig till och ligger i direkt anslutning till dykning. Vid dykning med luft då maximal expositionstid för direktuppstigning är uppnådd enligt tabeller i vid var tid gällande AFS ska dyktillägg även utgå för tid för dekompression. Dyktillägg för dekompression utges fram till den tidpunkt då dekompression är uppnådd till 50 procent av den maximala tiden för det aktuella dykdjupet och längst till dess dykning kan upprepas eller ordinarie arbetstid upphör.

Vid mättnadsdykning upprättas särskild överenskommelse. Med mättnadsdykning menas dykning där kroppens vävnader är mättade med inert gas. Normala upprepade dykningar ska inte hänföras till mättnadsdykning.

Dyktillägget uppgår till 47 procent av den grundlönenivå som anges i § 3 punkten 9.2 punkt 1 (140 x 0,47 = 65,80 kr/tim enligt 2013 års nivå).

#### 4.6.2.4 Dykskötare

Dykskötare som inte är utbildad dykare är att betrakta som yrkeskunnig eller övrig arbetstagare i enlighet med reglerna i § 3 punkterna 9.1.3 – 9.1.4 och har rätt till minst grundlön enligt § 3 punkten 9.2 punkt 3 och 4.

#### 4.6.3 Övergångsbestämmelser

Bestämmelserna i punkten 4.6.2.1 gäller i sin helhet för dykare som anställs från och med den 1 april 2013 för att genomgå företagsutbildning. För dykare som är anställda före den 1 april 2013 för att genomgå företagsutbildning gäller bestämmelserna från och med den 1 september 2014.

Bestämmelserna i punkten 4.6.2.2 gäller i sin helhet för dykare som anställs från och med den 1 april 2013 och som har fullgjort godkänd skolförlagd utbildning eller företagsutbildning. För dykare som är anställda före den 1 april gäller bestämmelserna från och med den 1 september 2014.

Övergång till de nya reglerna kan ske när som helst under övergångsperioden.

Övergång till de nya reglerna ska aldrig medföra sänkt lön för arbetstagaren.

## 9.2 Lönetabell grundlön

		Fd-tal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
			År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>	År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>
1.	Yrkesarbetare*	1,0	140,00	144,50	149,00	24 360	25 143	25 926
2.	Övriga arbetstagare							
	Övriga arbetstagare 1	0,88	123,20	127,16	131,12	21 437	22 126	22 815
	Övriga arbetstagare 2	0,70	98,00	101,15	104,30	17 052	17 600	18 148
	Övriga arbetstagare 3	0,50	70,00	72,25	74,50	12 180	12 572	12 963
3.	Yrkeskunnig*	1,0	140,00	144,50	149,00	24 360	25 143	25 926
4.	Övriga arbetstagare i företag med speciell verksamhetsinriktning							
	Övriga arbetstagare S1	0,88	123,20	127,16	131,12	21 437	22 126	22 815
	Övriga arbetstagare S2	0,70	98,00	101,15	104,30	17 052	17 600	18 148
	Övriga arbetstagare S3	0,65	91,00	93,93	96,85	15 834	16 343	16 852
5.	Städpersonal							
	Städpersonal 1	0,75	105,00	108,38	111,75	18 270	18 857	19 445
	Städpersonal 2	0,50	70,00	72,25	74,50	12 180	12 572	12 963
6.	Maskinförare	1,0	140,00	144,50	149,00	24 360	25 143	25 926
7.	Bilförare m.fl.	0,95	133,00	137,28	141,55	23 142	23 886	24 630

		Fd-tal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
8.	Övriga förare	0,88	123,20	127,16	131,12	21 437	22 126	22 815
9.	Förrådsarbetare m.fl.	0,95	133,00	137,28	141,55	23 142	23 886	24 630

<sup>1</sup> År 1 = fr. o m. 1 mars 2013 t.o.m. 31 mars 2014

<sup>2</sup> År 2 = fr.o.m. 1 april 2014 t.o.m. 31 mars 2015

<sup>3</sup> År 3 = fr.o.m. 1 april 2015 t.o.m. 31 mars 2016

\* Fördelningstalet är 0,88 för arbetstagare som innehar yrkesbevis och som genomgår utbildning inom ytterligare ett yrkesområde. I de fall grundlön ska utgå, utges grundlön som för yrkesarbetare eller yrkeskunnig.

## 9.3 Lönebestämmelser för lärlingar

### 9.3.1 Gymnasieutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fd-tal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
			År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>	År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>
1	1–2299	0,55	77,00	79,48	81,95	13 398	13 829	14 259
2	2300–2799	0,60	84,00	86,70	89,40	14 616	15 086	15 556
3	2800–4300	0,65	91,00	93,93	96,85	15 834	16 343	16 852
4	4301–5500	0,75	105,00	108,38	111,75	18 270	18 857	19 445
5	5501–6800	0,88	123,20	127,16	131,12	21 437	22 126	22 815

<sup>1</sup> År 1 = fr. o m. 1 mars 2013 t.o.m. 31 mars 2014

<sup>2</sup> År 2 = fr.o.m. 1 april 2014 t.o.m. 31 mars 2015

<sup>3</sup> År 3 = fr.o.m. 1 april 2015 t.o.m. 31 mars 2016

### 9.3.2 Ungdomslärlingar

Utbildningssteg	Timmar	Fd-tal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
			År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>	År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>
1	1–1700	0,43	60,20	62,14	64,07	10 475	10 811	11 148
2	1701–3400	0,53	74,20	76,59	78,97	12 911	13 326	13 741
3	3401–4600	0,63	88,20	91,04	93,87	15 347	15 840	16 333
4	4601–6000	0,75	105,00	108,38	111,75	18 270	18 857	19 445
5	6001–6800	0,88	123,20	127,16	131,12	21 437	22 126	22 815

<sup>1</sup> År 1 = fr. o m. 1 mars 2013 t.o.m. 31 mars 2014

<sup>2</sup> År 2 = fr.o.m. 1 april 2014 t.o.m. 31 mars 2015

<sup>3</sup> År 3 = fr.o.m. 1 april 2015 t.o.m. 31 mars 2016



### 9.3.3 Vuxenlärlingar

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
			År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>	År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>
1	1–1600	0,65	91,00	93,93	96,85	15 834	16 343	16 852
2	1601–3200	0,70	98,00	101,15	104,30	17 052	17 600	18 148
3	3201–4500	0,75	105,00	108,38	111,75	18 270	18 857	19 445
4	4501–5800	0,88	123,20	127,16	131,12	21 437	22 126	22 815

<sup>1</sup> År 1 = fr. o m. 1 mars 2013 t.o.m. 31 mars 2014

<sup>2</sup> År 2 = fr.o.m. 1 april 2014 t.o.m. 31 mars 2015

<sup>3</sup> År 3 = fr.o.m. 1 april 2015 t.o.m. 31 mars 2016

### 9.3.4 Lärlingar i företag med särskild verksamhetsinriktning (exklusive golvläggning)

#### 9.3.4.1 Gymnasieutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
			År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>	År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>
1	1–2299	0,55	77,00	79,48	81,95	13 398	13 829	14 259
2	2300–2799	0,60	84,00	86,70	89,40	14 616	15 086	15 556
3	2800–3400	0,75	105,00	108,38	111,75	18 270	18 857	19 445
4	3401–4100	0,80	112,00	115,60	119,20	19 488	20 114	20 741
5	4101–4800	0,88	123,20	127,16	131,12	21 437	22 126	22 815

<sup>1</sup> År 1 = fr. o m. 1 mars 2013 t.o.m. 31 mars 2014

<sup>2</sup> År 2 = fr.o.m. 1 april 2014 t.o.m. 31 mars 2015

<sup>3</sup> År 3 = fr.o.m. 1 april 2015 t.o.m. 31 mars 2016

### 9.3.4.2 Vuxenutbildning

Utbildningssteg	Timmars	Fdtal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
			År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>	År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>
1	1–1100	0,65	91,00	93,93	96,85	15 834	16 343	16 852
2	1101–2200	0,75	105,00	108,38	111,75	18 270	18 857	19 445
3	2201–3300	0,88	123,20	127,16	131,12	21 437	22 126	22 815

<sup>1</sup> År 1 = fr. o m. 1 mars 2013 t.o.m. 31 mars 2014

<sup>2</sup> År 2 = fr.o.m. 1 april 2014 t.o.m. 31 mars 2015

<sup>3</sup> År 3 = fr.o.m. 1 april 2015 t.o.m. 31 mars 2016

### 9.3.4.3 Vuxenutbildning ställningsbyggare

Utbildningssteg	Timmars	Fdtal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
			År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>	År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>
1	1–1600	0,65	<del>91,00</del>	93,93	96,85	<del>15 834</del>	16 343	16 852
2	1601–2350	0,70	<del>98,00</del>	101,15	104,30	<del>17 052</del>	17 600	18 148
3	2351–3100	0,75	<del>105,00</del>	108,38	111,75	<del>18 270</del>	18 857	19 445
4	3101–4200	0,88	<del>123,20</del>	127,16	131,12	<del>21 437</del>	22 126	22 815

<sup>1</sup> År 1 = fr.o.m. 1 mars 2013 t.o.m. 31 mars 2014

<sup>2</sup> År 2 = fr.o.m. 1 april 2014 t.o.m. 31 mars 2015

<sup>3</sup> År 3 = fr.o.m. 1 april 2015 t.o.m. 31 mars 2016

#### Övergångsbestämmelser

Bestämmelserna i punkten 9.3.4.3 gäller i sin helhet för ställningslärlingar som anställs från och med den 1 oktober 2014. För ställningslärlingar som är anställda före den 1 oktober gäller bestämmelserna senast från och med den 1 april 2015.

Övergång till de nya reglerna kan ske när som helst under övergångsperioden.

Övergång till de nya reglerna ska aldrig medföra sänkt lön för arbetstagaren.

### 9.3.5 Maskinförare

#### 9.3.5.1 Gymnasieutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
			År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>	År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>
1	2801–3500	0,75	105,00	108,38	111,75	18 270	18 857	19 445
2	3501–4100	0,80	112,00	115,60	119,20	19 488	20 114	20 741
3	4101–4800	0,88	123,20	127,16	131,12	21 437	22 126	22 815

<sup>1</sup> År 1 = fr. o m. 1 mars 2013 t.o.m. 31 mars 2014

<sup>2</sup> År 2 = fr.o.m. 1 april 2014 t.o.m. 31 mars 2015

<sup>3</sup> År 3 = fr.o.m. 1 april 2015 t.o.m. 31 mars 2016

#### 9.3.5.2 Vuxenutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån		
			År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>	År 1 <sup>1</sup>	År 2 <sup>2</sup>	År 3 <sup>3</sup>
1	1–1600	0,65	91,00	93,93	96,85	15 834	16 343	16 852
2	1601–2350	0,70	98,00	101,15	104,30	17 052	17 600	18 148
3	2351–3100	0,75	105,00	108,38	111,75	18 270	18 857	19 445
4	3101–4200	0,88	123,20	127,16	131,12	21 437	22 126	22 815

<sup>1</sup> År 1 = fr. o m. 1 mars 2013 t.o.m. 31 mars 2014

<sup>2</sup> År 2 = fr.o.m. 1 april 2014 t.o.m. 31 mars 2015

<sup>3</sup> År 3 = fr.o.m. 1 april 2015 t.o.m. 31 mars 2016

## § 4 VISS FRÅNVARO OCH LEDIGHET

### 3 FÖRÄLDRALÖN

Bestämmelsen utgår.<sup>1</sup>

### 7 RÄTT TILL PERMISSION

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

Permission kan beviljas i följande fall:

---

<sup>1</sup> Reglerna om föräldralön i Byggbavtalet § 4 punkten 3 upphörde att gälla den 1 januari 2014, när försäkring om kompletterande föräldrapenning som avtalats mellan Svenskt Näringsliv samt LO och PTK trädde i kraft. Övergångsregler har fastställts av Svenskt Näringsliv samt LO och PTK. För mer information se [www.afa.se](http://www.afa.se).

- Egen vigsel.
- Egen 50-årsdag.
- Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall samt hälsoundersökning hos företagshälsovården efter kallelse därifrån.
- Besök vid sjukvårdsinrättning eller företagshälsovårdscentral efter remiss av företagsläkare (dvs. läkare i företagshälsovården eller om sådan saknas annan läkare) samt högst tre av läkaren med anledning därav föreskrivna återbesök eller vidareremitteringar till annan läkare eller sjukvårdsinrättning.
- Nära anhörigs frånfälle.
- Nära anhörigs begravning.
- Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig samt för barn som inte är hemmaboende och för vilket arbetstagaren har underhållsskyldighet enligt lag, dock inte i de fall arbetstagaren har rätt till tillfällig föräldrapenning.

Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Om en arbetstagare är helt eller delvis frånvarande från arbetet på grund av förstagångsbesök hos läkare med anledning av akut sjukdom eller olycksfall som inte omfattas av Trygghetsförsäkringen vid arbetsskada (TFA) har arbetstagaren rätt till permission under förutsättning att arbetstagaren inte är sjuk påföljande dag. Om arbetstagaren är sjuk även påföljande dag utgör den första dagen istället karensdag, för vilken ingen permission ska erhållas.

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

## **8 ARBETSTIDSFÖRKORTNING**

### **8.1 Intjänandeår**

Heltidsanställd arbetstagare som arbetat hela perioden 1 april–31 mars intjänar rätt till arbetstidsförkortning med 37 timmar per år.

Vid annan sysselsättningsgrad än heltid intjänas arbetstidsförkortning i proportion härtill. För arbetstagare som inte arbetar hela perioden, dvs. som börjar eller slutar sin anställning under perioden eller är frånvarande av orsak som inte ersätts med lön av arbetsgivaren, beräknas intjänanderätten av arbetstidsförkortningen med 1/365 av 37 timmar för varje övrig anställningsdag. Avdrag ska inte göras för schemalagd ledighet.

Intjänad arbetstidsförkortning skall avrundas till närmaste hela antal timmar. Avrundningen sker per den 31 mars varje år.

Fackligt, obetalt, arbete enligt Förtroendemannalagen ska inte medföra minskning av arbetstidsförkortningen såvida ledigheten är begränsad till maximalt 45 arbetsdagar per intjänandeår.

En arbetstagare som fått minskad arbetstidsförkortning på grund av ledighet kan kompensera detta genom övertidsarbete. Övertid är alltså arbetstidsförkortningsgrundande. I slutet av varje intjänandeår ska övertiden läggas till grund för arbetstidsförkortningen. Dock kan arbetstidsförkortningen aldrig överstiga det antal timmar arbetstidsförkortning som arbetstagaren har rätt till när denne arbetar enligt fastställt arbetstidsmått enligt § 2 punkten 1. Sådan övertid som inte nyttjas för att öka arbetstidsförkortningen kan inte föras över till nästkommande intjänandeår.

## § 6 RESEERSÄTTNING OCH TRAKTAMENTE<sup>2</sup>

### 1 RESKOSTNADSERSÄTTNING VID DAGLIGA RESOR

Vid dagliga resor mellan arbetstagarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden utges reskostnadsersättning till berörd arbetstagare avseende ett minsta avstånd från bostaden om två (2) kilometer enkel resväg. Maximal ersättning per dag enligt 1) och 2) nedan, tur och retur mellan bostaden och arbetsplatsen, kan högst uppgå till traktamentsnivån (f.n. 330 kronor per dag).

Reskostnadsersättning utges för resväg, enligt § 6 punkten 3.5, enligt följande:

#### 1) Vid körning med egen bil

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

#### 2) Vid resa med annat färdmedel än egen bil

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

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

#### 3) Vid samåkning i bil

Vid samåkning får arbetstagare samåkningsersättning\* för resväg mellan respektive arbetstagarrens bostad och arbetsplatsen. Arbetsgivaren och berörda arbetstagare kan träffa särskild överenskommelse om annan färdsträcka än resväg.

Föraren erhåller ersättning enligt 1) ovan samt därutöver samåkningsersättning för resväg mellan respektive passagerares bostad och arbetsplatsen för varje i fordonet medföljande passagerare med 0,60 kr/km.

Varje medföljande passagerare erhåller samåkningsersättning för resväg mellan passagerarens bostad och arbetsplatsen med 0,60 kr/km.

\* Samåkningsersättning är ersättning för vilken arbetsgivaren ska erlägga sociala avgifter och göra avdrag för preliminärskatt enligt gällande lagstiftning.

#### 4) Färdmedel m.m. som tillhandahålls av arbetsgivaren

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

Ersättning för resväg tur och retur mellan bostaden och den plats där det av arbetsgivaren

---

<sup>2</sup> Den enda ändring som skett i dessa bestämmelser är att traktamentesnivån 315 kr har ändrats till 330 kr. Förändringen skedde den 1 januari 2012 och har av misstag inte tagits med i supplementet 2013.

tillhandahållna fordonet avhämtar arbetstagar- 1,85 kr/km.  
ren\*\* utges med

- \* Kvalifikationsgränsen om två kilometer i första stycket gäller inte i detta fall.

## **2.2 Traktamentesersättning**

Traktamente inkluderande kost och logi utges med 330 kr per dag då övernattnig har skett på förrättningsorten.

Om arbete utförs på förrättningsort och varken arbetstagare eller arbetsgivare kan ordna logi inom en radie av tio kilometer från arbetsplatsen, jämställs tillfällig bostad med i § 6 punkten 1 omnämnd fast bostad. Detta innebär att arbetstagaren i sådant fall är berättigad till reskostnadsersättning från den tillfälliga bostaden till arbetsplatsen på förrättningsorten.

Traktamentsbeloppet reduceras med 35 procent när arbetsgivaren tillhandahåller fri logi enligt § 6 punkten 2.4.

## **§ 10 FÖRHANDLINGSORDNING I RÄTTSTVISTER**

### **2.2 Rättstvist om lön eller arbetskyldighet i vissa fall**

Tvist om lön eller annan ersättning enligt 35 § MBL eller tvist om arbetskyldighet, då arbetsgivare åberopat synnerliga skäl enligt 34 § andra stycket MBL, ska anses ha uppkommit när lokal facklig organisation skriftligen har informerat arbetsgivaren om att den av arbetstagarna i en uppkommen tvistesituation hävdade uppfattningen biträds av organisationen. Har sådan tvist uppkommit ska lokal arbetsgivarpart begära förhandling inom tio (10) arbetsdagar.

Lokal arbetsgivarparts skyldighet enligt 35 § MBL att vid lönetvist inom tio (10) arbetsdagar begära förhandling ska såvitt avser tvist om betalning för prestationslönearbete enligt § 3 punkten 3.1.14 anses uppfylld, då tvistespecifikation överlämnats till lokal facklig organisation med påskrift att ”Förhandling begärs enligt 35 § MBL”.

## **§ 11 ORDNINGSGREGLER**

### **4 TILLHANDAHÅLLANDE AV FRIA ÖVERDRAGSKLÄDER**

Arbetsgivare ska förse arbetstagare med arbetskläder. Om arbetstagaren har behov av att byta ut arbetskläder oftare än en gång per år och kan visa att det finns ett sådant behov ska arbetsgivaren tillhandahålla ytterligare arbetskläder. De av arbetsgivaren tillhandahållna arbetskläderna ska användas under arbetstid.

Med arbetskläder avses arbetsbyxor, snickarblus, ofodrad jacka och vinterjacka.

## **§ 12 AVTALETS GILTIGHETSTID M.M.**

### **1 GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING**

#### **1.1 Byggavtalets giltighetstid**

Detta avtal med bilagor gäller från och med den 1 mars 2013 till och med den 31 mars 2016.

#### **1.2 Uppsägning**

Avtalet gäller efter avtalstidens utgång för ett (1) år i sänder, om avtalet inte sägs upp för omförhandling senast två (2) månader före avtalsperiodens utgång. Sker uppsägning för omförhandling fortsätter avtalet att gälla även efter avtalsperiodens utgång med sju (7) dagars

ömsesidig uppsägningstid. Avtalet kan sägas upp till upphörande tidigast den 31 mars 2016 att upphöra sju kalenderdagar därefter.

Uppsägning ska ske skriftligen och vara motparten tillhanda senast den sista för uppsägning bestämda dagen.

### **1.3 Uppsägning i förtid**

Om part i samband med huvudrapporten om ordning och reda inte anser programgruppens resultat tillfredställande har part rätt att på denna grund säga upp Byggavtalet till upphörande den 31 mars 2014. Uppsägning på denna grund kan ske under perioden den 15-28 februari 2014.

Det tredje avtalsåret kan sägas upp den 30 september 2014 med sex (6) månaders uppsägningstid att upphöra den 31 mars 2015.

Bestämmelserna i § 12 punkten 1.2, äger således inte giltighet vid uppsägning av det andra respektive tredje avtalsåret.

## **2 FÖRSLAG TILL ÄNDRINGAR I AVTALET**

Inom en (1) månad efter att avtalet har sagts upp ska respektive part presentera sina förslag till ändringar i avtalet. Parterna ska utväxla sina yrkanden samtidigt, såvida inte parterna skriftligen kommer överens om annat. Parternas yrkanden ska utgöra förhandlingsunderlaget.

## **BILAGA A3 – SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSTAGARE MELLAN FÖRETAG**

### **1 TILLÄMPNINGSOMRÅDE**

Vid in- och utlåning av arbetstagare inom Byggavtalets avtalsområde gäller reglerna i denna Bilaga A3.

Utlåning får endast ske till arbetsgivare som är bunden av Byggavtalet och Väg- och Banavtalet.

Inlåning får endast ske av arbetstagare som är anställd i företag som är bunden av Byggavtalet och Väg- och Banavtalet.

### **4 KORTVARIG IN- OCH UTLÅNING**

In- och utlåning under högst två (2) arbetsveckor får ske utan iakttagande av reglerna i punkterna 5–7 nedan.

### **5 UTLÅNING**

Utlåning ska föregås av förhandling med MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med berörd lokal facklig organisation.

Utlåningsperiodens längd får inte överstiga åtta (8) veckor. Överenskommelse om längre utlåning kan dock träffas med berörd lokal facklig organisation.

Utlånad arbetstagare kvarstår i anställningen och behåller sin plats i turordningen hos den utlånande arbetsgivaren.

Utlånad arbetstagare är i förekommande fall berättigad till reskostnadsersättning eller traktamente.

### **6 INLÅNING**

Inlåning ska föregås av förhandling med berörd MB-grupp/ kontaktombud eller, om sådan saknas, med berörd lokal facklig organisation.

Inlånad arbetstagare får inte vidareutlånas till annat företag.

Uppstår arbetsbrist under inlåningsperioden ska inlånad arbetstagare först omfattas av inskränkningen.

## **BILAGA A4 – SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTHYRNING AV ARBETSKRAFT MELLAN FÖRETAG**

### **2 ANSTÄLLNINGSFORMER**

Anställning i bemanningsföretag gäller tillsvidare, om inte annat avtalats enligt nedan.

Reglerna i denna bestämmelse (punkten 2) ersätter reglerna om anställningsformer i Bilaga A1 §§ 3, 4 och 5a (Avtal om anställningsskydd).

Bemanningsföretaget och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid. Sådant anställningsavtal ska vara skriftligt och får inte överstiga sex (6) månader, men kan uppgå till tolv (12) månader om det godkänns av lokalavdelning inom Byggnads.

Sådan visstidsanställning kan avbrytas i förtid med en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar.

Därutöver kan avtal enligt Bilaga A1 träffas för vikariat, praktikarbete, feriearbete och med anledning av värnpliktstjänstgöring.

Ny visstidsanställning enligt ovan kan träffas efter sex (6) månader från senaste visstidsanställningens upphörande.

## **BILAGA D – BRANSCHÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNINGSREGLER AVSEENDE 38-40 §§ LAGEN (1976:580) OM MEDBESTÄMMANDE I ARBETSLIVET (MBL)**

### **4.1 Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag<sup>3</sup>**

Arbetsgivare ska kontrollera att underentreprenör och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

- a) Godkänd för F-skatt
- b) Registrerad för moms
- c) Bolagsregistreringsbevis
- d) Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Bemanningsföretag ska vara bundet av Byggavtalet. Kravet på kollektivavtal gäller inte för s.k. ”enmansföretag”
- e) hos företaget inte föreligger klara förfallna fordringar på lön eller annan ersättning.

Härutöver gäller vid anlitan av entreprenadmaskinföretag respektive när sådana företag förmedlas av Maskincentral enligt punkten 6 en skyldighet att kontrollera att underentreprenör och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

- f) Att maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar
- g) Att gällande företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring finns
- h) Att förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin

## **6 ENTREPRENADKEDJOR OCH ANSVAR FÖR HUVUDENTREPRENÖR**

Huvudentreprenör enligt bestämmelserna i denna Bilaga D är första arbetsgivare bunden av byggavtalet under byggherren.

En arbetsgivare som anlitar en underentreprenör i enlighet med bestämmelserna i avsnitten 3 och 4 ska se till att den underentreprenör som anlitas förbinder sig att iaktta bestämmelserna i denna Bilaga D, om underentreprenören i sin tur anlitar en underentreprenör.

En arbetsgivare som är underentreprenör ska till sin beställare rapportera vilken underentreprenör som arbetsgivaren har anlitat. Arbetsgivaren ska också till beställaren vidarebefordra rapporter som denne har fått från en underentreprenör som denne i sin tur har anlitat.

---

<sup>3</sup> En ny punkt e) har införts vilket lett till följändringar i beteckningarna av övriga punkter.



Den som är huvudentreprenör enligt ovan ska sammanställa rapporterna och upprätta en lista över vilka underentreprenörer som denne anlitat på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitat på arbetsplatsen (underentreprenörslista).

Byggnads Region har, i syfte att kontrollera efterlevnaden av Bilaga D, rätt att få ta del av de uppgifter i underentreprenörslistan som visar vilka underentreprenörer inom Byggnadsregionens tillämpningsområde som verkar på arbetsplatsen. Byggnads Region har rätt att få ta del av listan hos huvudentreprenören vid ett arbetsplatsbesök senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvariga produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.

När tvisteförhandling enligt 35 § MBL aktualiserats och det visar sig att en arbetsgivare inte har kollektivavtal enligt denna bilaga eller förhandlingsvägrar eller brister i sin skyldighet att hålla sådant granskningsunderlag tillgängligt som krävs för att kunna bedöma om arbetstagare fått korrekt lön och ersättning (§ 3 punkt 10.2) kan Byggnads Region hos huvudentreprenören begära att tvisten ska bli föremål för överläggningar och utredning.

Överläggningarna och utredningen, som ska genomföras utan dröjsmål, ska syfta till att klarlägga tvisten.

Huvudentreprenören och Byggnads ska i förekommande fall aktivt medverka till att åstadkomma rättelse av berörd arbetsgivare.

Om tvisten inte löses och den berör arbetsplats där medlemsföretag i BI är huvudentreprenör kan Byggnads inom 30 dagar påkalla att den ska prövas av en särskild nämnd, OR-nämnden. Nämnden består av en representant från Sveriges Bygginstrumenter och en representant från Byggnads samt en av parterna tillsammans utsedd opartisk ordförande. Förfarandet i nämnden ska vara skriftligt, bedrivs utan dröjsmål samt avslutas med ett beslut vari nämnden avgör huruvida betalningsskyldighet för en arbetsgivare föreligger eller inte. Fordran som varit föremål för nämndens beslut ska anses slutligt reglerad mellan parterna.

För det fall OR-nämnden i sitt beslut finner att betalningsskyldighet föreligger ska skyldigheten utan dröjsmål fullgöras genom den av Sveriges Bygginstrumenter inrättade OR-fonden. Efter sådan utbetalning kan regressrätt göras gällande gentemot den arbetsgivare som enligt OR-nämndens beslut har betalningsansvar eller mot arbetsgivare som på annat sätt brutit i sina förpliktelser enligt denna bilaga eller mot sin betalningsskyldighet enligt lag.

OR-nämnden ska vid sin prövning av krav på lön och annan ersättning, i de fall anspråken inte är ostridiga eller den betalningsskyldige arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal med Byggnads, beräkna och fastställa betalningsskyldigheten vad avser lön enligt en veckoarbetstid om 40 timmar och en timlön som om § 3 punkt 9.2 för yrkesarbetare vore tillämplig. Betalningsskyldigheten kan avse högst 12 veckor.

## **BILAGA K – ARBETSMILJÖAVTALET**

### **3 SAMVERKAN I FÖRETAGEN**

#### **3.1 Arbetsmiljöverksamhet och övergripande ansvar**

Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredställande arbetsmiljö. Detta innebär bl.a. att arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Behovet av arbetsmiljö- och rehabiliteringsverksamhet varierar mellan olika företag beroende på företagets storlek, verksamhetstyp och organisation.

Företagsledningen har det övergripande ansvaret för arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor. I övergripande arbetsmiljö-, anpassnings- och rehabiliteringsfrågor ska samverkan ske med den MB-ledamot som har fått i uppdrag att handlägga arbetsmiljöfrågor.

### **3.4 Överläggning i arbetsmiljöfrågor**

Anser skyddsombud, MB-grupp/kontaktombud eller, där sådan saknas, berörd Byggnads region att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt punkten 3.1 första stycket ska anmälan härom skyndsamt göras till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med skyddsombud, MB-grupp/kontaktombud eller, där sådan saknas, berörd Byggnads region om de åtgärder som ska vidtas. Vid överläggningen ska protokoll upprättas och justeras av parterna. Kan enighet inte uppnås vid överläggningen ska parterna, senast inom fem (5) dagar från det att överläggningen avslutades, gemensamt vända sig till Arbetsmiljöverkets tillsynsmyndighet på orten för slutgiltigt avgörande i frågan.

Underlåtenhet att fullgöra överläggningsskyldigheten enligt andra stycket ovan, eller att inte fullgöra åtgärder som gemensamt beslutats vid sådan överläggning eller med anledning av slutligt avgörande från Arbetsmiljöverket, utgör kollektivavtalsbrott. Om arbetsgivare har drabbats av straff eller annan påföljd enligt Arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet ska allmänt skadestånd inte utgå.

### **4.4 Hälsundersökning**

Hälsundersökning ska ske minst var tredje år och vid behov innefatta individuell åtgärdsplan. Med hälsundersökning avses t.ex. medicinsk undersökning eller upprättande av hälsoprofil med konditionstest.

Arbetstagare som har fyllt 50 år har rätt till hälsundersökning en gång per år.

Resultatet av hälsundersökningar på gruppnivå och eventuella åtgärdsförslag ska rapporteras till arbetsgivaren.

Nyanställd arbetstagare, som inte har genomgått en hälsundersökning under de senaste tre (3) åren, bör genomgå en hälsundersökning inom sex (6) månader från anställningens början.

## **BILAGA L – SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR DYKERIARBETE**

Bestämmelserna utgår och ersätts av bestämmelserna i § 3 punkten 4.6.