

Överenskommelse

Denna överenskommelse bekräftar det ingångna kollektivavtal som träffades den 6 maj 2025 mellan Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Byggavtalet prolongeras med nedanstående ändringar och tillägg avseende löner och allmänna villkor.

Förhandlingar i samverkan för byggbranschens utveckling

Byggföretagen och Byggnads har genomfört Avtalsförhandlingarna 2025 i god samverkan för att hantera gemensamma utmaningar och stärka konkurrenskraften för företag som väljer att vara bundna av kollektivavtal, samt för arbetstagare som väljer att vara medlem i fackliga organisationer.

Överenskommelse har idag träffats mellan Byggföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) om kollektivavtal enligt följande.

1. Avtalsperiodens längd

Den totala avtalsperioden är 24 månader, fördelat över två avtalsperioder enligt nedan, och löper under perioden den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027.

Avtalsperiod 1 är den 1 maj 2025 till den 30 april 2026

Avtalsperiod 2 är den 1 maj 2026 till den 30 april 2027

2. Avtalsvärde 24 månader

Det samlade avtalsvärdet under avtalsperioden om 24 månader uppgår till 6,4 %, vilket också är kostnadsökningen för de materiella förändringarna. Sedvanlig avräkning enligt vedertagen princip har skett.

3. Lön och kompletterande pensionsavsättning

Lön avtalsperiod 1

Utgående lön för yrkesarbetare räknas upp med 7,54 kronor per timme alternativt 1 312 kronor per månad.

Grundlön för yrkesarbetare utges med 196,00 kronor per timme alternativt 34 104 kronor per månad.

Övriga löner och ersättningar förändras i enlighet härmed och i förhållande till respektive fördelningstal.

Löneförhöjningar avseende prestationslön, tidlön och ersättningar sker från och med den löneperiod som börjar närmast efter den 30 april 2025.

Avsättning 0,1 % till extra pensionsavsättning.

Lön avtalsperiod 2

Utgående lön för yrkesarbetare räknas upp med 6,85 kronor per timme alternativt 1 192 kronor per månad.

Grundlön för yrkesarbetare utges med 203,00 kronor per timme alternativt 35 322 kronor per månad.

Övriga löner och ersättningar förändras i enlighet härmed och i förhållande till respektive fördelningstal.

Löneförhöjningar avseende prestationslön, tidlön och ersättningar sker från och med den löneperiod som börjar närmast efter den 30 april 2026.

Avsättning 0,1 % till extra pensionsavsättning.

4. Extra pensionsavsättning

Överenskommelse träffas om en ny extra pensionsavsättning om 0,1 % från och med 1 maj 2025 och med 0,1 % från och med den 1 maj 2026. Avsättningen är en kompletterande premie enligt § 4 a bestämmelser för Avtalspension SAF-LO.

Detta innebär att på avtalsområdet under avtalsperioden görs en extra pensionsavsättning om totalt 0,2 % och att detta gäller även arbetstagare som är under 25 år. Arbetstagare som är yngre än 25 år kan inte välja familjeskydd.

Parterna är överens om att extra pensionsavsättning ska omfattas av reglerna för premiefrielse vid viss frånvaro (föräldraledighet och sjukdom). Kostnaden för premiefrielsen belastar kollektivt alla försäkrade enligt gängse principer.



Bilagor till förhandlingsprotokollet

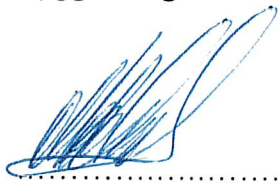
- Byggservice med rätt till tidlön avseende TBM-arbeten
- BA2025-02-03 Reskostnadsersättning vid dagliga resor
- BA2025-03-07 Arbetstid
- BA2025-04-06 Ändrat partsskap vid kortvarigt nattarbete
- BA2025-07-06 Fördjupad kontroll
- BA2025-11-01 Förlängd provotid vid frånvaro
- BA2025-15-02 Rörlig lönedel vid tidlön
- BA2025-19-03 Ordningsregel om pass
- BA2025-29-01 Hälsoundersökning
- BA2025-32-02 Arbetsgrupp om fördjupad kontroll och dataskyddsförordningen
- BA2025-35-02 Bilaga D
- Klimatanläggning i torn- och mobilkran
- Lön för förare när underentreprenör tillhandahåller tornkran, mobilkran, teleskoplastare eller maskin och förare
- In- och utlåning, entreprenad och bemanning
- Parterna har träffat avtal om informationsutbyte i enligt med rekommendationsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO (ej bifogat, Ö1/2025)

Överenskommelse om arbetsgrupper

- BA2025-25-01 Gemensam kampanj för säkrare och bättre arbetsmiljö
- BA2025-26-01 Arbetsgrupp gällande utbildningstid för grundläggare
- BA2025-28-01 Arbetsgrupp dykeriarbete
- BA2025-33-01 Gemensam satsning på digital tillgång till myndighetsinformation
- BA2025-36-01 Arbetsgrupp digitalisering

Stockholm den 6 maj 2025

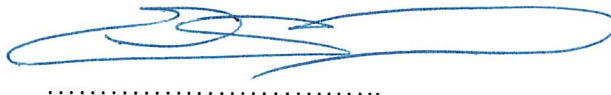
Byggföretagen



Mats Åkerlind

Vice VD, Förhandlingschef

Svenska Byggnadsarbetareförbundet



Emil Persson

Avtalssekreterare

8 BYGGSERVICEVERKSAMHET MED RÄTT TILL TIDLÖN AVSEENDE TBM-ARBETEN

8.1 Löneform

Huvudlöneform för byggserviceverksamhet enligt § 3 punkten 8 är tidlön (timlön eller månadslön) vid arbetsplatser som i sin helhet beräknas uppgå till högst 900 timmar.

Vid arbetsplatser överstigande 900 timmar är prestationslön huvudlöneform.

8.2 Särskilda lönebestämmelser

Bestämmelserna nedan ersätter bestämmelserna i § 3 punkterna 3.1.2.2, 3.1.2.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6 samt 4.2. Övriga lönebestämmelser i detta avtal gäller dock i tillämpliga delar för företag där överenskommelse om byggservice träffats.

8.2.1

3.1.2.2 Central förhandling

Central förhandling är inte tillämplig.

3.1.2.3 Lön om prestationslöneöverenskommelse inte träffas

Om förhandling gällande prestationslön avslutas i oenighet tillämpas överenskommen tidlön. Rörlig lönedel enligt punkt 4.1 är då inte tillämplig.

3.1.4 Lön innan prestationslöneöverenskommelse träffats

För tiden innan överenskommelse om prestationslön träffats ska arbetsgivaren utge lön motsvarande överenskommen tidlön om inte annan överenskommelse träffas.

3.1.5 Överenskommelse om fast del och utbetalningsnivå

Vid överenskommelse om prestationslön är den fasta delen och utbetalningsnivån gällande tidlön, om inte annan överenskommelse träffas.

3.1.6 Fast del och utbetalningsnivå om överenskommelse inte kan träffas

Kan inte enighet uppnås mellan berörda lokala parter om fast del respektive utbetalningsnivå tillämpas gällande tidlön.

4.2 Överenskommelse om tidlön och parter

Överenskommelse om tidlönens storlek träffas mellan



arbetsgivare och arbetslag eller representanter för arbetslagen avseende byggserviceverksamhet med arbetsplatser som i sin helhet beräknas uppgå till högst 900 timmar. Överenskommelse om tidlön ska vara skriftlig.

8.3 Definition av byggserviceverksamhet

Arbetsplatser överstigande 900 timmar utgör normalt sett inte byggserviceverksamhet.

De faktorer som ska vara vägledande vid bedömningen av om en verksamhet är att betrakta som byggserviceverksamhet är följande:

- att* företaget har en från övrig verksamhet avskiljbar enhet med egen budget, eget resultatansvar och egen beslutanderätt gällande arbetsstyrkans storlek,
- att* verksamheten är av löpande karaktär, t.ex. underhålls- och reparationsarbete,
- att* arbetet är av kortvarig natur,
- att* arbetet bedrivs utan fast arbetsplatsorganisation,
- att* arbetet sker efter avrop från beställaren t.ex. försäkringsskadearbeten,
- att* arbetet bedrivs under förhållanden som inte är jämförbara med nyproduktion och större reparations- och ombyggnadsarbeten.

Om verksamheten ska karaktäriseras som byggservice avgörs efter en helhetsbedömning, där ingen enskild faktor ovan är helt avgörande.

8.4 Överenskommelse om byggservice

Överenskommelse om en verksamhet ska betraktas som byggservice med rätt till tidlön, (timlön eller månadslön) träffas mellan arbetsgivare och berörd Byggnads region.

Överenskommelse om Byggservice gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre (3) månader, om inte annat överenskommes.

Om de lokala parterna är oeniga om en verksamhet är att betrakta som byggserviceverksamhet, kan part innan den lokala förhandlingen avslutas begära konsultation från de centrala parterna. Konsultationen ska påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet som omständigheterna kräver.

Konsultationsgruppen består av ledamöter där Byggföretagen och Byggnads utser vardera två ledamöter om inte annat överenskommes. Konsultationsgruppens utfall är bindande för parterna.

8.5 Uppsägning av överenskommelse om byggserviceverksamhet

Innan part avser att säga upp överenskommelse om byggserviceverksamhet ska samråds ske med andra parten.

Om parterna är överens om att säga upp överenskommelsen så upphör den efter



överenskommen uppsägningstid.

Om lokala parter inte är överens om att säga upp överenskommelsen så ska central konsultation påkallas.

Konsultation ska påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet som omständigheterna kräver.

Konsultationsgruppens utlåtande är bindande för parterna.

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

Bedömning

Bedömningsskala och stöd vid bedömning av Byggservicebegreppet avseende arbetsplatser och dess storlek inom ramen för arbetsgivarens beräknade arbetstimmar: (Att-satserna gäller som tidigare vid bedömning av Byggservicebegreppet).

Storlek på arbetsplats	Av timmarna "Idealbild"		
- 0-19 timmar	Upp till 100%	40%	
- 20-99 timmar	Upp till 70%	30%	
- 100-349 timmar	Upp till 50%	15%	0-349tim 60% (minst)
- 350-599 timmar	Upp till 20%	10%	
- 600-899 timmar	Upp till 10%	5%	350-899 tim 20% (max)
- 900-1499 timmar	Upp till 10%	0%	
- 1500-2499 timmar	Upp till 10%	0%	
- Över 2500 timmar	Max 10%	0%	900- >? Tim 20% (max varav max 10% över 2 500 timmar)

Detta innebär att en byggserviceverksamhet tolereras att 20% av timmarna i verksamheten utförs på arbetsplatser överstigande 900 timmar dock får max 10% av dessa utföras på arbetsplatser överstigande 2 500 timmar.

Exempel 1: 10 anställda x 2 000 timmar = 20 000 tim
 20 000 tim x 20% = 4 000 tim
 4 000 tim/168 tim = 24 månader
 24 månader/4 personer = 6 månader
 4 000 timmar får utföras på arbetsplatser mellan 900 - 2 499 timmar.
 4 000 timmar/1 700 timmar = 2,4 arbetsplatser.
 2 000 timmar/1 700 timmar = 1,1 arbetsplatser
 2 000 timmar/2 500 timmar = 0,8 arbetsplatser
 En byggserviceverksamhet i denna storlek kan alltså inte åta sig arbetsplatser överstigande 2 500 timmar.

Exempel 2: 20 anställda x 2 000 timmar = 40 000 timmar
 40 000 tim x 20% = 8 000 tim
 8 000 tim/168 tim = 48 månader
 48 månader/6 personer = 8 månader
 8 000 timmar får utföras på arbetsplatser mellan 900 - 2 499 timmar.
 8 000 timmar/1 700 timmar = 4,7 arbetsplatser.
 4 000 timmar/1 700 timmar = 2,4 arbetsplatser
 4 000 timmar/2 500 timmar = 1,6 arbetsplatser
 En byggserviceverksamhet i denna storlek kan alltså endast åta sig en (1) arbetsplats överstigande 2 500 timmar.

Exempel 3: 40 anställda x 2 000 timmar = 80 000 timmar
 80 000 tim x 20% = 16 000 tim
 16 000 tim/168 tim = 95 månader
 95 månader/8 personer = 12 månader
 16 000 timmar får utföras på arbetsplatser mellan 900 - 2 499 timmar.
 16 000 timmar/1 700 timmar = 9,4 arbetsplatser.
 8 000 timmar/1 700 timmar = 4,7 arbetsplatser
 8 000 timmar/2 500 timmar = 3,2 arbetsplatser
 En byggserviceverksamhet i denna storlek kan alltså endast åta sig tre (3) arbetsplatser överstigande 2 500 timmar.

Tydliggörande: Överenskommelse om byggservice och bedömning enligt ovan gäller för varje geografiskt område som bolaget bedriver byggserviceverksamhet i (per turordningsområde).

Arbetsplatser överstigande 900 timmar utgör normalt inte byggserviceverksamhet. Inom en byggserviceverksamhet kan det dock under vissa förutsättningar förekomma att en del av verksamheten utgör arbetsplatser överstigande 900 timmar. Mindre nyproduktion i form av exempelvis altandäck, sophus, cykelförråd, Attefallshus och små tillbyggnader av villor kan utföras i begränsad omfattning. Arbete som utförs inom en byggserviceverksamhet utförs normalt direkt till byggherre och inte som underentreprenör åt en annan entreprenör eller inom samma koncern.

Om byggservice ska vara en del av verksamheten i företaget är det viktigt att företaget har en egen budget för att kunna styra verksamheten. Företaget ska ha eget resultatansvar och framför allt ska företaget ha arbetsledningsrätten för verksamheten. Det ska tydligt framgå vilken enhet respektive arbetstagare tillhör organisatorisk det fall företaget har en entreprenaddel och en byggservicedel i företaget. Om arbetstagare som tillhör byggservicedelen utför arbete på en arbetsplats som tillhör entreprenaddelen räknas storleken på den arbetsplatsen in i timgränstabellen som om den tillhörde byggservicedelen. Dock kan detta ske i begränsad omfattning.

Om en arbetsgivare inte följer prestationslönebestämmelserna enligt § 3 vid arbetsplatser överstigande 900 timmar kan det föreligga grund till att säga upp överenskommelsen om byggservice.

Komplettering till att: satsen arbetet är av kortvarig natur,

Att arbetet utförs som så kallad "taxiverksamhet".

Antal servicebilar i förhållande till berörda arbetstagare.

Antalet arbetsplatser kan variera över en dag och under en arbetsvecka, allt från en till flera stycken.

Övrigt:

- Parterna är överens om att utgångspunkten för befintliga företag med Byggservicebegreppet ska fortsätta som tidigare. Skulle en kartläggning visa att förutsättningarna är i strid med det nya regelverket ska överläggningar upptas för att reda ut och säkerställa fortsatt möjlighet att tillämpa Byggservicebegreppet. Är det inte möjligt att finna att verksamheten är inom ramen för de nya reglerna ska överenskommelse om uppsägning göras med minsta möjliga påverkan för företaget och deras anställda, hänsyn ska göras och det kan vara exempelvis längden på uppsägningstiden, lön och lönenivå men också andra kostnader kopplade till företagets serviceverksamhet, såsom exempelvis bilar, material, maskiner, lokaler och personal. Parterna är vidare överens om att tidigare bedömning och skiljedomar upphör att gälla i och med denna reglering.
- Mål nr A 21/22 och A 25/22 återkallas och avskrivs för vidare hantering. Parterna bär vardera sina rättegångskostnader. Lönomodell för Skanska träffad med MB-grupp gäller med en amnesti under 2025.
- Parterna har formaliserat en timgränstabell för stöd i diskussionerna kring införandet och/ eller bedömning av befintligt Byggservicebegrepp. Timgränstabellen ska vara vägledande och ses som en viktig bedömningsskala men inte helt exklusive och statisk, vissa avvikelser är inom ramen och får finnas inom bedömningen. I bedömningen ska även avseende arbetsplatsernas storlek, historiskt som framtida projekt värderas in i bedömningen.
- Parterna sammanställer en avsiktsförklaring vad som gäller för bedömning, tillämpning och hantering avseende arbetsgruppen "Byggservice" diskussioner. Attsatserna tydliggörs, timgränstabell tilläggs m.m. för att säkerställa en så korrekt tillämpning och efterlevnad som möjligt av parternas diskussioner och dess partsvilja.
- En byggserviceverksamhet kan tillfälligt utföra arbete i en annan Byggnads region där öka om byggservice inte finns enligt byggservice regelverket.
- Parterna har även resonerat kring företag med större arbetsplatser, (över 900 timmar) och där huvudlöneformen växlar över till prestationslön, då blir hanteringen och överenskommelse om lön som träffas är ett sätt att "läka" och ger ett utrymme till att fortsätta med sitt Byggservicebegrepp. Anledningen till denna diskussion har förevarit av en oro för att "runda" part, löneform och dess regler kring lön. En annan del i denna diskussion har också varit "vem" skapar eller inte skapar möjligheten till att träffa löneöverenskommelsen, dåliga underlag, för höga lönekrav eller något annat som inte känns bekant eller relevant, (helt nytt lönesystem, modell) för förhandlingar på berört företag.



Reskostnadsersättning vid dagliga resor

§ 6, punkt 1, första stycket ändras till följande:

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 beräknas på ett avstånd om högst 120 kilometer enkel resväg.



§ 2 punkterna 1.1 och 1.5 ändras enligt nedan.

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. **Överenskommelsen ska finnas tillgänglig på arbetsplatsen och ange arbetstidens förläggning i fråga om vilka arbetsdagar som omfattas, klockslag för arbetets början och slut, samt vilken arbetsplats eller del av arbetsplatsen överenskommelsen avser.** 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). Arbetstiden kan efter överenskommelse med berörd Byggnads region beräknas på högst sex veckor (totalt 240 timmar).

Om någon överenskommelse om ordinarie arbetstid inte har träffats med arbetslaget är arbetstiden klockan 06.00–18.00 i enlighet med bestämmelserna i § 2 punkten 1.4.

1.5 Anställningsavtal med lägre sysselsättningsgrad

För städpersonal och **logistikarbetare i företag som har träffat en överenskommelse om logistikverksamhet i enlighet med § 3 punkten 9.1.10** 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.

Övergångsbestämmelse

Kravet på att överenskommelse om arbetstidens förläggning ska finnas tillgänglig på arbetsplatsen gäller för nya arbetsplatser från och med den 1 juli 2025. För samtliga arbetsplatser ska kravet vara uppfyllt senast den 1 januari 2026.



Ändrat partsskap vid kortvariga nattarbeten

§ 2, punkt 2 ändras till följande:

Arbetsgivaren och MB-grupp/kontaktombud, eller om sådan saknas, berörd Byggnads region, 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 MB-grupp/kontaktombud, eller om sådan saknas, berörd Byggnads region, vid behov bedrivas nattetid:

- Betonggjutning och därmed sammanhängande arbeten, i den mån gjutningen av tekniska skäl måste fortgå utan avbrott.
- Skyddsarbete, varmed avses exempelvis pumpning, nattvaktstjänst och observationstjänst.
- Maskinreparationer som behövs för att undvika avbrott i arbetet.
- Grävmaskinsarbeten med maskiner som har en skopa som är minst 3 m³.



FÖRDJUPAD KONTROLL

Nuvarande avtalstext	Ny avtalstext
10.2 Fördjupad kontroll av löner och ersättningar Byggnads region kan företa fördjupad kontroll och har då rätt att granska att samtliga arbetstagare som är verksamma på avtalsområdet har fått korrekt lön och ersättning.	10.2 Fördjupad kontroll av löner och ersättningar Byggnads region respektive Byggnads ska, i sådan omfattning som Byggnads region finner lämpligt med undantag för när Byggföretagen åberopar veto, företa fördjupad kontroll och har då rätt att granska att samtliga arbetstagare som är verksamma på avtalsområdet har fått korrekt lön och ersättning. Vad som stadgas nedan gällande Byggnads region gäller också Byggnads.
10.2.1 Begäran om fördjupad kontroll Vid skriftlig begäran om fördjupad kontroll ska arbetsgivaren skyndsamt, dock senast inom tre veckor från begäran, överlämna nedan angivna dokument till Byggnads region. Parterna kan enas om en längre tid för överlämnandet av dokumenten.	10.2.1 Begäran om fördjupad kontroll Vid skriftlig begäran om fördjupad kontroll ska arbetsgivaren inom två veckor från begäran översända en urvalslista enligt punkt 10.2.2 till Byggnads region. Efter att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked från Byggnads region om vilka arbetstagare som valts ut för kontrollen, ska arbetsgivaren inom tre veckor överlämna nedan angivna dokument till Byggnads region. Arbetsgivaren och Byggnads region kan enas om en längre tidsfrist för överlämnande av dokumenten.
10.2.2 Omfattning och urval Begäran om kontroll ska avse arbetet i en viss region såvida inte begäran görs av särskilt utsedd person som har rätt att utföra kontroller i flera regioner. Urvalet av vilka arbetstagare som ska omfattas av kontrollen sker genom att arbetsgivaren sänder en lista till Byggnads berörda region innehållandes arbetstagarnas förnamn, initial på efternamn, fördelningstal och antal arbetade timmar. Från listan kan Byggnads region välja ut högst 20 arbetstagare, alternativt 30 % av arbetstagarna om antalet arbetstagare överstiger 70 st, som ska ingå i kontrollen. Om kontrollen avser fler än en region gäller antalet arbetstagare per region.	10.2.2 Omfattning och urval Begäran om kontroll ska avse arbetet i en viss region såvida inte begäran görs av särskilt utsedd person som har rätt att utföra kontroller i flera regioner. Urvalet av vilka arbetstagare som ska omfattas av kontrollen sker genom att arbetsgivaren sänder en lista till Byggnads berörda region innehållandes arbetstagarnas förnamn, initial på efternamn, fördelningstal och antal månader i anställning under de senaste 24 månaderna Från listan kan Byggnads region välja ut högst 10 arbetstagare. Om kontrollen avser fler än en region gäller antalet arbetstagare per region.
10.2.3 Underlag som ska ingå vid fördjupad kontroll Arbetsgivaren ska överlämna nedanstående dokument för de arbetstagare som ingår i urvalet för kontrollen: • anställningsavtal, eventuellt kompletterande skriftligt anställningsavtal i de fall arbetstagaren är	10.2.3 Underlag som ska ingå vid fördjupad kontroll Arbetsgivaren ska överlämna nedanstående dokument för de arbetstagare som ingår i urvalet för kontrollen: • anställningsavtal, eventuellt kompletterande skriftligt anställningsavtal i de fall arbetstagaren är

FÖRDJUPAD KONTROLL

utstationerad samt ursprungligt anställningsavtal för det fall arbetstagaren har fått fler än ett, • lönespecifikationer för en period av två hela semesterår bakåt i tiden, • tidssedel/tidrapport samt de uppgifter som finns i ID06 Stamp Rapport Plus (antalet individer och totalt arbetad tid för dessa individer). För det fall arbetsgivaren använder annat system än ID06 ska motsvarande uppgifter lämnas ur det systemet, • eventuell arbetstidsöverenskommelse, • aktuell övertidsjournal och föregående kalenderårs övertidsjournal, • intyg över individuellt gjorda utbetalningar av löner och andra ersättningar de senaste sex månaderna, • uppgift över redovisad och inbetald skatt till Skatteverket eller annat lands skattemyndighet de senaste två kalenderåren, • eventuella A1-intyg, • FORA-kvittenser avseende de två senaste kalenderåren.	utstationerad samt ursprungligt anställningsavtal för det fall arbetstagaren har fått fler än ett, • lönespecifikationer för en period av två hela kalenderår bakåt i tiden, • tidssedel/tidrapport för en period av två hela kalenderår bakåt i tiden samt de uppgifter som finns i ID06 Stamp Rapport Plus (antalet individer, totalt arbetad tid för dessa individer och loggningsindex). För det fall arbetsgivaren använder annat system än ID06 ska motsvarande uppgifter lämnas ur det systemet, • eventuell arbetstidsöverenskommelse, • aktuell övertidsjournal och föregående kalenderårs övertidsjournal, • intyg över individuellt gjorda utbetalningar av löner och andra ersättningar de senaste sex månaderna, • uppgift över redovisad och inbetald skatt till Skatteverket eller annat lands skattemyndighet de senaste två kalenderåren* • eventuella A1-intyg* • FORA-kvittenser inklusive månadsvisa inbetalningar de senaste två kalenderåren. *Parterna ska gemensamt verka för att ID06 AB ska få möjlighet att granska äktheten av A1 intyg och inbetalning av skatt. När så har skett ska parterna gemensamt se över om fortsatt behov finns för dokumentationskraven i punkt 10.2.3 gällande skatt och A1 intyg.
10.2.4 Överlämnande av underlag för kontroll Arbetsgivaren kan välja mellan att sända över dokumenten per e-post eller att visa upp dem på Byggföretagens lokalkontor, eller på annan överenskommen plats, inom tidsperioden som framgår av § 3 punkten 10.2.1. Byggnads region har rätt att ta med dokumentation avseende de arbetstagare som regionen vill kontrollera närmare.	10.2.4 Överlämnande av underlag för kontroll Arbetsgivaren ska kan välja mellan att dela dokumenten via av Byggnads region skriftligen anvisat förfarande för fildelning, eller att visa upp dem på Byggföretagens lokalkontor, eller på annan överenskommen plats, inom den tidsperioden som framgår av § 3 punkten 10.2.1. Byggnads region har rätt att ta med dokumentation avseende de arbetstagare som regionen vill kontrollera närmare.

FÖRDJUPAD KONTROLL

Personuppgifter som finns på de underlag som översänds eller lämnas över ska minimeras till förnamn och första initial i efternamn samt födelsedatum.	På de underlag som översänds ska namnet minimeras till förnamn och första initial i efternamnet. Personnumret ska minimeras till födelsedatum. Uppgift om mailadress och telefonnummer ska tas bort. Anteckning till förhandlingsprotokollet Parterna ska skyndsamt se över om det är ytterligare personuppgifter som ska tas bort ur underlaget och därför ska räknas upp i bestämmelsen. Syftet är att endast de uppgifter som behövs för att kontrollera så att arbetstagaren fått rätt lön och ersättning ska finnas kvar på det översända underlaget.
10.2.5 Veto Byggföretagen har rätt att åberopa veto om Byggnads region missbrukar rätten att begära kontroll.	10.2.5 Veto Oförändrad
10.2.6 Rättelse och förhandlingsordning Efter att fördjupad kontroll enligt § 3 punkten 10.2 har genomförts och Byggnads region skriftligen har påpekat de felaktigheter som upptäckts, har arbetsgivaren en månad på sig att rätta de fel som regionen påpekat. Rättelse ska ske avseende samtliga arbetstagare även om endast ett antal av dem varit föremål för kontroll. Regionen har rätt att kontrollera att rättelse har skett. Förhandlingsordningen i § 10 gäller med följande avvikelser. Vid tvisteförhandling som föranletts av en fördjupad kontroll räknas tvåårsfristen för tvistens omfattning, enligt § 10 punkten 2.1, från den tidpunkt då regionen begärde fördjupad kontroll. Lokal tvisteförhandling som grundar sig på en fördjupad kontroll bör vara slutförd inom fyra månader efter att motparten fått ta del av förhandlingsframställan.	10.2.6 Rättelse och förhandlingsordning Oförändrad

FÖRDJUPAD KONTROLL

10.2.7 Arbetsgivare som är bunden av Byggavtalet genom hängavtal För arbetsgivare som är bunden av Byggavtalet genom hängavtal gäller inte § 3 punkterna 10.2.2, 10.2.4 och 10.2.5. Hängavtalsbunden arbetsgivare ska senast inom tre veckor från begäran om kontroll översända underlaget till Byggnads region per e-post. För hängavtalsbundet företag gäller att Serviceavgiften kompletteras med en tillsynsavgift som bestäms årligen av Byggnads. Avgiften är hänförlig till de kostnader som kontrollen omfattar. Avgiften anslås på www.byggnads.se/arbetsgivare.	10.2.8 Arbetsgivare som är bunden av Byggavtalet genom hängavtal För arbetsgivare som är bunden av Byggavtalet genom hängavtal gäller inte punkten 10.2.5 ovan. § 3 punkterna 10.2.2, 10.2.4 och 10.2.5. Hängavtalsbunden arbetsgivare ska senast inom tre veckor från begäran om kontroll översända underlaget till Byggnads region per e-post. För hängavtalsbundet företag gäller att Serviceavgiften kompletteras med en tillsynsavgift som bestäms årligen av Byggnads. Avgiften är hänförlig till kostnaderna för att genomföra fördjupade kontroller inom avtalsområdet. de kostnader som kontrollen omfattar. Avgiften anslås på www.byggnads.se/arbetsgivare
Granskningsförfarande av UE på arbetsplats organiserat av huvudentreprenören Om underentreprenör bunden av Byggavtalet, som har sitt säte i annat land än Sverige eller som har arbetstagare som är bosatta i annat land, inte inom tre veckor från underrättelse har svarat upp mot Byggnads skriftliga begäran om fördjupad kontroll enligt § 3 p. 10.2, kan Byggnads hos huvudentreprenören begära att denne organiserar en överläggning på berörd arbetsplats för att där ta del av efterfrågat underlag för de arbetstagare som är verksamma på arbetsplatsen. Detta förfarande ska användas av Byggnads vid skälig misstanke om kollektivavtalsbrott eller när arbetsgivarens företrädare håller sig undan från att delta vid förhandling med Byggnads. Vid överläggningen ska en behörig företrädare för underentreprenören delta, lämpligen ska även anlitande entreprenör delta. Företrädaren ska uppvisa dokumentation för arbetad tid på berörd arbetsplats*.	§ 3 p. 10.2.7 Granskningsförfarande av UE på arbetsplats organiserat av huvudentreprenören Om underentreprenör bunden av Byggavtalet inte inom sex veckor från underrättelse har svarat upp mot Byggnads skriftliga begäran om fördjupad kontroll enligt § 3 p. 10.2, kan Byggnads hos huvudentreprenören begära att denne organiserar en överläggning på berörd arbetsplats för att där ta del av efterfrågat underlag för de arbetstagare som är verksamma på arbetsplatsen. Detta förfarande ska användas av Byggnads vid skälig misstanke om kollektivavtalsbrott avseende lön och ersättning och när arbetsgivarens företrädare håller sig undan från att delta vid förhandling med Byggnads. Vid överläggningen ska en behörig företrädare för underentreprenören delta, lämpligen ska även anlitande entreprenör delta. Företrädaren ska uppvisa underlaget enligt § 3 p. 10.2.3 för arbetad tid på berörd arbetsplats.

FÖRDJUPAD KONTROLL

Mötet skall hållas inom fyra arbetsdagar från att sådan begäran skriftligen tillsänds huvudentreprenören och berörd underentreprenör om inget annat överenskommes. *Lönespecifikationer för berörda arbetstagare, tidssedlar för arbetsperioden och högst fyra månader bakåt i tiden, utdrag från utstationeringsregistret rörande aktuell arbetsplats (om tillämpligt), eventuella arbetstillstånd där sådana behövs samt annat nödvändigt underlag som behövs för att kunna bedöma om arbetstagare har fått korrekt lön och ersättning.	Mötet skall hållas inom fyra arbetsdagar från att sådan begäran skriftligen tillsänds huvudentreprenören och berörd underentreprenör om inget annat överenskommes.
---	--



Förlängd provotid vid frånvaro

Bilaga A1, § 5 a

Bakomliggande protokollsanteckning tillförs:

Byggföretagen och Byggnads är överens om att parterna inte har förfogat över 6 § anställningsskyddslagen på sådant sätt att det hindrar tillämpning av de principer som Arbetsdomstolen har slagit fast gällande förlängning av provanställning.



§ 3 Lönebestämmelser

§ 3 PUNKTEN 2.1 Lönedefinitioner

Löneformerna är prestationslön och tidlön.

Prestationslön är alla olika former av ackord och resultatlön samt kombinationer av dessa. Ett prestationslönsystem innehåller rörlig lönedel.

Tidlön är fast lön. Som framgår av § 3 punkten 4.1 kan dock tidlön kompletteras med en mindre rörlig lönedel om högst 8 procent av överenskommen tidlön utan att därmed betraktas som prestationslön.

§ 3 PUNKTEN 4.1 Yrkesgrupper som omfattas av tidlön

För samtliga yrkesgrupper och arbeten enligt § 3 punkten 2.2.2 är tidlön huvudlöneform.

Arbetsgivaren kan tillämpa timlön eller månadslön. Tidlön kan kompletteras med en mindre rörlig lönedel om högst 8 procent av överenskommen tidlön utan att därmed betraktas som prestationslön.

Ikraftträdande

Gäller från 1 maj 2025.



Ny ordningsregel om pass

Nytt stycke tillförs § 11 punkten 1.3 Behörighetskort:

Arbetstagaren ansvarar för att på egen bekostnad anskaffa pass eller nationellt ID-kort för att sådant behörighetskort ska kunna utfärdas.



Rubrik: Hälsoundersökning

Bilaga K

4.4 Hälsoundersökning

Hälsoundersökning ska ske minst var tredje år och vid behov innefatta individuell åtgärdsplan. En hälsoundersökning ska innehålla de undersökningar som är behövliga utifrån företagets verksamhet.

Med hälsoundersökning avses t.ex. medicinsk undersökning, eller upprättande av hälsoprofil med konditionstest.

Parterna rekommenderar att en hälsoundersökning för en byggnadsarbetare minst innehåller:

- Ergonomisk undersökning
- Screening för vibrationsskador
- Upprättande av hälsoprofil
- Screening för psykisk ohälsa
- Förekomst av eller predisponering för besvär i luftvägar
- Förekomst av eller predisponering för hudbesvär/allergier
- Hörseundersökning
- Synundersökning

Arbetsgivaren ska även tillse att man uppfyller sina övriga skyldigheter enligt AFS 2023:15 gällande medicinska kontroller i arbetslivet.

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

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

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

Arbetsgrupp om fördjupad kontroll och dataskyddsförordningen

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att se över Byggavtalets regler om fördjupad kontroll i förhållande till dataskyddsförordningen (GDPR).

Syftet med översynen är att säkerställa att regelverket står i överensstämmelse med GDPR:s grundläggande principer (artikel 5, a-f) för personuppgiftsbehandling.

Den behandling av personuppgifter och den hantering som regleras i bestämmelsen ska vila på en tydlig rättslig grund. Så långt det är möjligt ska arbetsgivarens och Byggnads skyldigheter följa av GDPR artikel 6.1 c "rättsliga förpliktelse".

Parterna ska gemensamt formulera frågor med utgångspunkt i arbetsgivarens skyldigheter att lämna dokument och underlag innehållande personuppgifter, den registrerades intressen samt Byggnads behandling av personuppgifter. Frågorna ska ställas till en gemensam eller två oberoende experter på dataskyddsområdet.

Under tiden arbetet pågår ska parterna inte själva driva, eller ge understöd till annan att driva GDPR-frågor i relation till granskningsbestämmelsen. Parterna ska verka för att skydda vårt gemensamma avtal från GDPR-invändningar i denna del.

Arbetsgruppen ska lämna en gemensam rapport till en styrgrupp (förhandlingschef respektive avtalssekreterare) senast den 1 november 2025. Styrgruppen ska gemensamt fatta beslut, utifrån rapporten, om eventuella åtgärder som anses nödvändiga för att upprätthålla systemet för fördjupad kontroll.



BRANSCHÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMP- NINGSREGLER AVSEENDE 38–40 §§ LAGEN (1976:580) OM MEDBESTÄMMANDE I ARBETS- LIVET (MBL)

1 SYFTE OCH TILLÄMPNINGSOMRÅDE

1.1 Gemensamma värderingar

Parterna är överens om att det är viktigt

att på olika sätt främja seriöst företagande inom byggbranschen,

att det finns en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen, vilket utgör en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och

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

Till grund för bedömningen om en underentreprenör eller ett bemanningsföretag är seriöst eller inte gäller vad som anges i 39 § MBL samt förarbeten och rättspraxis.

Parterna är vidare överens om att det är viktigt

att när entreprenör genom avtal anlitar underentreprenör som uppdragstagare för arbete på Byggavtalets tillämpningsområde ska avtalsförhållandet mellan dessa parter präglas av självständighet och separat ansvar för arbetets utförande, och

att vid anlitan av enmansföretag som underentreprenör är det av särskild betydelse att iaktta gränsdragningen mellan uppdragstagare och arbetstagare enligt tvingandearbetsrättslig lagstiftning, förarbeten och arbetsdomstolens praxis.

1.2 Tillämpningsområde

Bestämmelserna i denna Bilaga D är tillämpliga vid anlitan av:

- a) underentreprenör och bemanningsföretag som är medlem i Byggföretagen (punkten 3),
- b) Underentreprenör som är medlem i Maskinentreprenörerna (ME) (punkten 4)
- c) underentreprenör och bemanningsföretag som är bunden av Byggavtalet genom hängavtal med Byggnads (punkten 4),
- d) *underentreprenör som är bunden av Svemekavtalet, Teknikavtalet, Träindustriavtalet (punkten 5.2)*
- e) Maskincentral som har tecknat avtal med berörd Byggnads region enligt punkten 7.1 (punkterna 4 och 7).
- f) *Materialleverantör eller annan mellanhand [ordet mellanhand ska ses över] som ska anlita annat företag för att utföra ifrågavarande arbete [syftar till arbete på Byggavtalets tillämpningsområde, kan ses över], under förutsättning att utföraren antingen är medlem i Byggföretagen eller är upptagen på arbetsgivarens förteckning (punkten 4.7).*

Vid anlitande av underentreprenör eller bemanningsföretag som inte faller in under punkterna a)–e) ovan gäller reglerna i 38-40 §§ MBL i enlighet med vad som framgår av punkten 5.

Anmärkning till 1.2

Företag som har tecknat Utstationeringsavtal Bygg med Byggnads omfattas inte av denna bilaga. Vid anlitande av företag som har tecknat Utstationeringsavtal med Byggnads i enlighet med lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska förhandling därför alltid ske enligt punkten 5.

1.3 Alternativ för fullgörande av förhandlingsskyldigheten Bestämmelserna nedan innebär att det finns tre olika sätt att fullgöra sin förhandlingsskyldighet vid anlitande av underentreprenör eller bemanningsföretag:

- 1) Reglerna i punkten 3.
- 2) Reglerna i punkten 4.
- 3) Reglerna i 38-40 §§ MBL i enlighet med vad som framgår av punkten 5.

1.4 Anlitande av bemanningsföretag vid företrädesrätt till åter- anställning

I Bilaga A6 finns särskilda bestämmelser om förhandling vid anlitande av bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning.

2 BYGGNADS REGION SOM HANDLÄGGER FRÅGOR OM UNDERENTREPRENÖRER OCH BEMANNINGSFÖRETAG

Arbetsgivare ska alltid fullgöra sina skyldigheter gentemot Byggnads region där företaget har sitt säte.

Byggnads kan skriftligen informera arbetsgivare som har rikstäckande eller regional verksamhet om vilken region som ska handlägga samt- liga företagets frågor om anlitande av underentreprenör och bemanningsföretag enligt denna Bilaga D.

3 ANLITANDE AV FÖRETAG SOM ÄR MEDLEM I BYGGFÖRETAGEN

3.1 Primär förhandlingsskyldighet

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att primärförhandla enligt 38 § MBL vid utlämnande av arbete inom Byggavtalets tillämpningsområde till underentreprenör eller bemanningsföretag som är medlem i Byggföretagen enligt punkten 1.2 a).

3.2 Förfarande om det finns skäl att aktualisera veto

Om berörd Byggnads region anser att det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL, avseende underentreprenör eller bemanningsföretag som är medlem i Byggföretagen, ska regionen skriftligen meddela Byggföretagens berörda lokalkontor detta med angivande av skälen för att aktualisera veto. Byggföretagens lokalkontor ska då omgående begära förhandling med regionen.

Om den lokala förhandlingen avslutas i oenighet kan Byggnads skriftligen meddela berört Byggföretagen lokalkontor att Byggnads skulle ha övervägt att utöva sin vetorätt med stöd av 39 § MBL om detta hade varit möjligt. Om så sker ska Byggföretagens lokalkontor

meddela övriga medlemsföretag inom berört lokalkontors verksamhetsområde att arbetsgivare som har för avsikt att anlita berörd underentreprenör eller berört bemanningsföretag ska primärförhandla med berörd Byggnads region enligt 38 § MBL och då iakttä reglerna i 39–40 §§ MBL, se punkten 5.

4 ANLITANDE AV UNDERENTREPRENÖR ELLER BEMANNINGSFÖRETAG SOM INTE ÄR MEDLEM I BYGGFÖRETAGEN

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

- a) Godkänd för F-skatt av Skatteverket
- b) Bolagsregistreringsbevis
- c) Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Bemanningsföretag ska vara bundet av Byggavtalet. Kravet på kollektivavtal gäller inte för s.k. "enmansföretag"
- d) Hos företaget inte föreligger klara förfallna fordringar på lön eller annan ersättning
- e) Att gällande företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring finns. Kravet på ansvarsförsäkring gäller inte för Bemannings-företag.

Härutöver gäller vid anlitande 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 förare av maskin innehar yrkesbevis/utbildningsbok för ifrågavarande maskin

4.2 Information om underentreprenör eller bemanningsföretag som anlitas

Första gången underentreprenör eller bemanningsföretag anlitas ska arbetsgivaren informera berörd Byggnads region om följande uppgifter om underentreprenören eller bemanningsföretaget:

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

Vid nästa tillfälle underentreprenören eller bemanningsföretaget anlitas av arbetsgivaren föreligger alltså inte någon informationsskyldighet.

4.3 Förteckning över underentreprenör eller bemanningsföretag som anlitas

Arbetsgivaren ska föra en förteckning över vilka underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas av företaget. Arbetsgivaren och berörd Byggnads region ska revidera och uppdatera förteckningen en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och regionen. Regionen har vid sådan revidering rätt att på begäran få kopia av handlingarna i punkten 4.1 f)–g).

Underentreprenör eller bemanningsföretag som är medlem i Byggföretagen behöver inte tas upp på förteckningen.

Underentreprenör som har förts upp på förteckningen genom primärförhandling enligt punkten 5.2 tas bort från förteckningen om berörd Byggnads region så begär vid revideringen.

4.4 Avförande från förteckning vid veto

Om berörd Byggnads region anser att det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL, har regionen rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören eller bemanningsföretaget från förteckningen. Regionen ska skriftligen meddela arbetsgivaren att det finns skäl att aktualisera veto avseende angiven underentreprenör eller angivet bemanningsföretag samt skälen för detta. Kopia av skrivelsen ska samtidigt skickas till berört Byggföretagen lokalkontor och berörd underentreprenör eller berört bemanningsföretag.

Om regionen kräver att underentreprenör eller bemanningsföretag avförs från förteckningen, ska Byggföretagens berörda lokalkontor omgående begära förhandling med regionen.

Om den lokala förhandlingen avslutas i oenighet kan Byggnads skriftligen meddela Byggföretagens berörda lokalkontor att Byggnads skulle ha övervägt att utöva sin vetorätt med stöd av 39 § MBL om detta hade varit möjligt.

Om arbetsgivaren därefter har för avsikt att anlita berörd underentreprenör eller berört bemanningsföretag ska arbetsgivaren primärförhandla med berörd Byggnads region enligt 38 § MBL och då iakttä reglerna i 39–40 §§ MBL, se punkten 5.

4.5 Villkor för godkännande av underentreprenör eller bemanningsföretag

Om berörd Byggnads region anser att det finns skäl att aktualisera veto enligt 39 § MBL, har regionen rätt att kräva att underentreprenören eller bemanningsföretaget uppfyller villkor som säkerställer att underentreprenören/bemanningsföretaget är seriöst för att ändå godta underentreprenör eller bemanningsföretag.

4.6 Hävning av entreprenadavtal eller avtal om inhyrning

Om arbetsgivaren har träffat avtal med underentreprenören eller bemanningsföretaget innan berörd Byggnads region framför att det finns skäl att aktualisera veto och regionen kräver att entreprenadavtalet ska hävas, ska ärenden hänskjutas till central förhandling. Om Byggnads vid den centrala förhandlingen förklarar att de skulle ha utövat sin vetorätt om avtalet inte hade ingåtts är arbetsgivaren skyldig att på Byggnads begäran häva avtalet med omedelbar verkan.

4.7 Primär förhandlingsskyldighet vid anlitande av materialleverantör eller annan mellanhand [Fundera på placeringen i avtalet]

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att primärförhandla enligt 38 § MBL vid utlämnande av arbete inom Byggavtalets tillämpningsområde till en materialleverantör eller ett företag som agerar mellanhand och som genom annan ska utföra arbete [Språket ska matcha 1.2]



på Byggavtalets tillämpningsområde, under förutsättning att den som faktiskt utför arbetet antingen är:

- a) medlem i Byggföretagen, eller
- b) upptagen på arbetsgivarens förteckning enligt punkten 4.3.

5 PRIMÄR FÖRHANDLING I ÖVRIGA FALL

- 5.1 Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör eller bemanningsföretag som inte omfattas av denna Bilaga D eller när det särskilt föreskrivs i denna Bilaga D, ska arbetsgivaren primärförhandla med berörd Byggnads region enligt 38 § MBL. Reglerna i 38–40 §§ MBL ska då tillämpas.
- 5.2 Första gången en arbetsgivare avser att anlita underentreprenör som är bunden av Svemekavtalet, Teknikavtalet eller Träindustriavtalet ska arbetsgivaren primärförhandla med berörd Byggnads region enligt 38 § MBL. Om primärförhandlingen avslutas i enighet förs underentreprenören upp på arbetsgivarens underentreprenörs-förteckning. Om berörd Byggnads region särskilt begär är arbetsgivaren skyldig att primärförhandla innan nytt anlitande kan ske *[jmf MBL 38 andra stycket sista meningen]*.

6 ENTREPRENADKEDJOR OCH ANSVAR FÖR HUVUDENTREPRENÖR

6.1 Huvudentreprenör och underentreprenörslista

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 punkterna 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.

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 den fullständiga underentreprenörslistan enligt stycket ovan. ~~De företag som inte verkar under Byggavtalets tillämpningsområde ska anges men behöver dock inte namnges.~~ 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 ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda. I samband med att Byggnads region får del av underentreprenörslistan vid arbetsplatsbesök enligt ovan, ska arbetsgivaren överlämna en utskrift av underentreprenörslistan eller bestämma annat lämpligt sätt att vidarebefordra underentreprenörslistan. Byggnads region ska behandla denna information konfidentiellt.

Klimatanläggning i torn- och mobilkran

§ 11

Ny punkt 6

KLIMATANLÄGGNING I TORN- OCH MOBILKRAN

Torn- och mobilkran med hytt ska vara försedd med anordning för god luftväxling och klimatanordning som möjliggör uppvärmning och kylning av luften.

En portabel luftkonditionering och kupévärmare uppfyller kravet enligt första stycket.

Snarast dock senast 1 jan 2026



Lön för förare när underentreprenör tillhandahåller tornkran, mobilkran, teleskoplastare eller maskin och förare (§ 3, punkten 5.4)

Företag som tillhandahåller förare och tornkran, mobilkran, teleskoplastare eller maskin, som utför lyfthjälp och materialhantering åt ett prestationslönelag (TBM) hos annan arbetsgivare, gäller arbetstagarens ordinarie tidlön. Utöver det gäller även följande:

Förare av tornkran

Gäller från den 1 augusti 2025

Inom lönestatistikområde 11 och 12 (Uppland & Stockholm/Södertälje).

Från första arbetade timmen ska förares lön per timme lägst uppgå till 1,29 x grundlön.

Inom övriga lönestatistikområden.

Från första arbetade timmen ska förares lön per timme lägst uppgå till 1,24 x grundlön.

Gäller från den 1 maj 2026

Inom lönestatistikområde 11 och 12 (Uppland & Stockholm/Södertälje).

Från första arbetade timmen ska förares lön per timme lägst uppgå till 1,315 x grundlön.

Inom övriga lönestatistikområden.

Från första arbetade timmen ska förares lön per timme lägst uppgå till 1,275 x grundlön.

Övriga förare

Nedanstående regler träder i kraft för nya anlitanden på projekt som påbörjas från och med den 1 augusti 2025.

För övriga förare gäller att från den 350:e arbetade timmen, beräknat utifrån underentreprenörens sammanlagda uppdrag åt beställaren med ovan nämnda maskinslag på arbetsplatsen, ska förares lön per timme lägst uppgå till:

För arbete inom lönestatistikområde 11 och 12 (Uppland och Stockholm/ Södertälje)
1,25 x grundlön.

För arbete inom övriga lönestatistikområden 1,2 x grundlön.



In- och utlåning, entreprenad och bemanning

BILAGA A3

SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSTAGARE MELLAN FÖRETAG

1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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, Entreprenadmaskinavtalet och Väg- och Banavtalet.

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

5 Utlåning

Utlåning ska föregås av förhandling med MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med berörd Byggnads region.

Utlåningsperiodens längd får inte överstiga ~~åtta (8)~~ tolv (12) veckor.
Överenskommelse om längre utlåning kan dock träffas med berörd Byggnads region.



Gemensam kampanj för en säkrare och bättre arbetsmiljö

Byggarbetsplatser är identifierade av flertalet instanser och myndigheter som särskilt riskfyllda. Det är viktigt att det finns ett tydligt stöd från parterna och kollektivavtalen att gemensamt verka för en god säkerhetskultur. Avgörande för ett framgångsrikt arbete, utöver arbetsgivarens ansvar för att skapa goda förutsättningar, är gemensamma värderingar, attityder och kunskap för att skapa en säker arbetsplats.

Arbetstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet är en viktig del för en god och säker arbetsmiljö. Det innefattar ett ansvar att följa lagar, föreskrifter och ordningsregler, och i att iaktta den försiktighet som krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Den partsgemensamma kampanjen syftar följaktligen till att visa på en tydlig samsyn i att en viktig del i säkerhetsarbetet är att varje individ bidrar till en god och säker byggarbetsplats och uppmuntra till ett sådant beteende.

- **“Var ditt eget Skyddsombud”**

Text formuleras den närmaste
tiden. Med mätad



Arbetsgrupp gällande översyn av löner och villkor för dykeriarbete

Byggföretagen och Byggnads är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med syfte att se över löner regler och anställningsvillkor för dykeriverksamhet enligt Byggavtalet.

Parterna utser vardera 2-3 representanter till arbetsgruppen.

Arbetsgruppen ska lämna sitt förslag till eventuella förändringar under första avtalsåret, dock senast den 30 april 2026.



Gemensam satsning på digital tillgång till myndighetsinformation

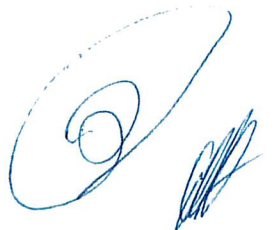
Byggföretagen och Byggnads har beslutat att gemensamt arbeta för att förbättra och utöka den digitala tillgången till myndighetsinformation inom byggsektorn. Parterna kommer att gemensamt verka för att svenska myndigheter möjliggör informationsdelning via digitala verktyg såsom API:er.

För att driva detta arbete tillsätter Byggföretagen och Byggnads en gemensam arbetsgrupp. Gruppens uppdrag är att inleda en samverkan med berörda myndigheter, med målet att skapa automatiserade, säkra och moderna lösningar för informationsutbyte. Initiativet är ett led i att stärka transparens, effektivitet och rättssäkerhet i branschen.



Byggavtalet
Avtal 2025
BA2025-36-01

Arbetsgruppen gällande digitalisering från avtalsrörelsen 2020 ska fullföljas under avtalsperioden.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'P' followed by a smaller, more complex scribble.