

ÖVERENSKOMMELSE
AVTAL 2025 - 2027
mellan
Installatörsföretagen
och
Svenska Byggnadsarbetareförbundet



Mellan Installatörsföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet träffas härmed överenskommelse avseende Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl:s avtalsfrågor för 1 maj 2025 – 30 april 2027.

Installatörsföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet enas härmed om att prolongera innevarande avtal med nedanstående ändringar och tillägg.

Den totala avtalsperioden är 24 månader och är uppdelad i två revisionsperioder enligt nedan.

Revisionsperiod 1 är den 1 maj 2025 till den 30 april 2026. Löner höjs med 3,2 % efter avräkning för pensionsförmåner med 0,2 %, beräknat på branschgenomsnittligt löneläge. Detta ger en krontalshöjning enligt Bilaga 1.

Revisionsperiod 2 är den 1 maj 2026 till den 30 april 2027. Löner höjs med 3,0 %, beräknat på branschgenomsnittligt löneläge. Detta ger en krontalshöjning enligt Bilaga 1.

Samtliga förändringar av löner och ersättningsbelopp gäller - om inte annat särskilt angivits - från och med den löneperiod som börjar den 1 maj 2025 eller närmast därefter.

Ändrade allmänna villkor träder i kraft från och med den 1 maj 2025 om inte annat anges särskilt.

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.

Innehållsförteckning

Övergångsbestämmelserna	Bilaga 1
Överenskommelse rörande lägstlöner 2025 samt 2026	Bilaga 2
Överenskommelse om extrapension samt premiebefrielse	Bilaga 3
Överenskommelse gällande arbetsplatsanmälan	Bilaga 4
Överenskommelse rörande arbetstid	Bilaga 5
Överenskommelse rörande lönebestämmelser	Bilaga 6
Överenskommelse rörande ackord	Bilaga 7
Överenskommelse rörande semester	Bilaga 8
Överenskommelse rörande utbetalning av lön	Bilaga 9
Överenskommelse rörande övriga bestämmelser	Bilaga 10
Överenskommelse rörande utbildningsavtalet	Bilaga 11
Överenskommelse rörande ÖLAS	Bilaga 12
Överenskommelse rörande facklig förtroendeman	Bilaga 13
Överenskommelse rörande in- och utlåning mellan företag	Bilaga 14
Överenskommelse rörande huvudentreprenörsansvar	Bilaga 15
Överenskommelse rörande arbetsmiljö	Bilaga 16
Överenskommelser rörande arbetsgrupper efter avtalsrörelsen 2025	Bilaga 17
Överenskommelse om avtalets giltighetstid	Bilaga 18

Anteckningar avseende Bilaga 4

Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl:s § 2 ändras på så sätt att det till bestämmelsen införs ett nytt Mom 4 som innebär att arbetsgivare är skyldiga att lämna en arbetsplatsanmälan vid arbeten vars tidsunderlag beräknas överstiga 500 arbetstimmar.

Parterna är överens om att § 2 Mom 4 ska betraktas som en ordningsregel och att överträdelser normalt sett inte utgör kollektivavtalsbrott med skadeståndsansvar.

Anteckningar avseende Bilaga 5

Parterna är överens om följande. Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl:s § 3 Mom 2.2.1 ändras på så sätt att en arbetstagare som var anställd hos arbetsgivaren i samband med pensionsavgång enligt bilaga 3 ÖLAS § 31 kan anställas med en lägre sysselsättningsgrad än heltid.

Vidare så ändras Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl:s bilaga 3 ÖLAS § 4 på sådant sätt att anställning vid behov (för del av dag) tillåts för arbetstagare som var anställd hos arbetsgivaren i samband med pensionsavgång enligt bilaga 3 ÖLAS § 31.

Parterna är överens om att det enbart är arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren i samband med pensionsavgång enligt bilaga 3 ÖLAS § 31 som kan anställas med annan sysselsättningsgrad än heltid samt vid behov (för del av dag).

Anteckningar avseende Bilaga 6

Till § 5 tillförs ett nytt Mom 5 avseende lönetillägg för yrkesarbetare som handleder och instruerar lärlingar. Tillägget finansieras genom en förändring av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl:s Bilaga 1 tabell B. Förändringen innebär att fördelningstalen i utbildningsperioderna ändras enligt följande; i utbildningsperiod 6 förändras fördelningstalet från 0,6 till 0,55, i utbildningsperiod 7 förändras fördelningstalet från 0,65 till 0,60, i utbildningsperiod 8 förändras fördelningstalet från 0,75 till 0,70 och i utbildningsperiod 9 förändras fördelningstalet 0,80 till 0,75.

Parterna är vidare överens om att lärlingstillägget är procentuellt kopplat till avtalets lägstlön för yrkesarbetare enligt Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl:s Bilaga 1 tabell A och ändras när belopp uppnått helt nytt krontal.

Anteckningar avseende Bilaga 7

Parterna är överens om att projekt som normtidsberäknas efter den 30 september 2025 ska följa den nya ackordsfaktorn i § 6 Mom 13.

För projekt som normtidsberäknats före den 1 oktober 2025 gäller de ackordsfaktorer som gällde för perioden 1 maj 2024 till 30 april 2025 efter avtalsenlig uppräknings.

Anteckningar avseende Bilaga 9

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.

Anteckningar avseende Bilaga 12

Parterna är överens om att 4 a § i LAS är i sin helhet gällande på avtalsområdet med anledning av sin tvingande karaktär, detta trots att § 3 a i bilaga 3 ÖLAS endast innehåller första stycket i 4 a § LAS samt innehåller en anmärkning.

Parterna är överens om att 7 a, 7 b samt 25 a §§ i LAS har förfogats över genom detta kollektivavtal och inte är gällande på avtalsområdet. Med anledning av det utmönstras § 26 a i ÖLAS.

Anteckning avseende Bilaga 16

Parterna är överens om att redogörelser om AFS 2023:2 Kränkande särbehandling samt AFS 2023:12 gällande utformningen av omklädningsrum i § 1 Bilaga 9 endast utgör hänvisning till föreskrift och inte utgör kollektivavtal som kan aktualisera kollektivavtalsbrott.

Anteckning avseende Bilaga 17

Parterna är överens om att den bransch- och introduktionsutbildning som tas fram i enlighet med direktivet i Bilaga 17 införs med en provperiod fram till 2034-01-01.

Överenskommelsen är uppsägningsbar från och med 2033-12-01 till och med 2034-01-01.

Uppsägningen ska göras skriftligen. Vid uppsägning har överenskommelsen efterverkan till dåvarande avtalsperiods utgång.

Parterna är överens om att följande text ska införas i Avtal 2027.

Lärling och till branschen ny tillsvidareanställd ska genomgå en XX timmars orienterad utbildning i avtals- och normtidsfrågor, arbetsmiljö samt övriga frågor relevanta för installationsbranschen. Utbildningen anordnas av Byggnads region i samarbete med Installatörsföretagens regionala rådgivare i enlighet med av centrala parter fastställd kursplan.

Utbildningen ska genomföras på arbetstid som en del av lärlings övriga yrkesutbildning. Om utbildningen på grund av särskilda skäl ej kunnat genomföras under första utbildningsperioden på företaget ska utbildning erbjudas vid nästa tillfälle som utbildningen genomförs. För till branschen ny tillsvidareanställd ska utbildningen genomföras i så nära anslutning till anställningens ingående som möjligt.

Under tid som lärling eller till branschen ny tillsvidareanställd deltar i bransch- och introduktionsutbildning utgår bibehållen lön.

Parterna är överens om att tidigare överenskommelser, vilka inte sagts upp eller reglerats i denna överenskommelse, prolangeras.

Bestämmelserna i detta kollektivavtal innebär inte någon reglering av medbestämmandelagens § 32.

Denna överenskommelse har upprättats i två (2) likalydande exemplar av vilket respektive organisation erhållit varsitt.

Stockholm den 8 maj 2025


Henrik Junzell
Installatörsföretagen
Emil Persson
Svenska Byggnadsarbetareförbundet

ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

Bilaga 1

Lönerevision 2025-05-01

Ändringar av löner sker fr o m den löneperiod som börjar den 1 maj eller närmast därefter.
Följande höjningar ska utläggas av arbetsgivaren vid lönerevisionstillfället.

- 1.1 Utgående lön för yrkesarbetare som avlönas med fast tidlön beräknad per timme höjs med 7,98 kr/tim.
- 1.2 Utgående förtjänstökning per månad för yrkesarbetare, som omfattas av bestämmelserna om månadslön utgörs av 1 389 kr.
- 1.3 Utgående lön för anställda under utbildning och företagslärlingar och övriga icke fullbetalda arbetare, som har fast tidlön höjs enligt följande:

VVS Övriga arbetare		
Kategori/ fördelningstal	Höjning/ kr/tim	Höjning/ Kr/mån
0,65	5,19	903
0,75	5,99	1 041
0,90	7,18	1 250

VVS lärling och företagslärling			
Utbildningsperiod	Fördelningstal	Höjning kr/tim	Höjning kr/mån
1	0,25	2,00	347
2	0,30	2,39	417
3	0,35	2,79	486
4	0,40	3,19	555
5	0,50	3,99	694
6	0,55	4,39	764
7	0,60	4,79	833

8	0,70	5,59	972
9	0,75	5,99	1 041
10	0,90	7,18	1 250

2. Efter lönerevision enligt p. 1.1 - 1.3 ska lönen uppgå till lägst detta avtals
lägstlöner.
3. I bonus-, provisions- och liknande system höjs utgående lön till yrkesarbetare
enligt följande:

Den fasta delens andel av den totala förtjänsten fastställs per timme. På samma sätt fastställs bonusdelen och liknande. Den senare delen beräknas härvid som ett genomsnitt under de senaste tre månaderna, om inget annat överenskommes. På fasta delen utläggs här efter av 7,98 kr/tim den del som motsvarar den fasta delens andel i lönesystemet.

För anställda under utbildning och företagslärlingar respektive icke fullbetalda arbetare tillämpas vid denna beräkning höjningsbelopp som framgår av punkt 1.3 ovan.

Bonus- eller motsvarande del ändras ej.

Lönerevision 2026-05-01

Ändringar av löner sker fr o m den löneperiod som börjar den 1 maj eller närmast därefter.

Följande höjningar ska utläggas av arbetsgivaren vid lönerevisionstillfället.

- 1.1 Utgående lön för yrkesarbetare som avlönas med fast tidlön beräknad per timme höjs med 7,48 kr/tim.
- 1.2 Utgående förtjänstökning per månad för yrkesarbetare, som omfattas av bestämmelserna om månadslön utgörs av 1 302 kr.
- 1.3 Utgående lön för anställda under utbildning och företagslärlingar och övriga icke fullbetalda arbetare, som har fast tidlön höjs enligt följande:

VVS Övriga arbetare		
Kategori/ fördelningstal	Höjning/ kr/tim	Höjning/ Kr/mån
0,65	4,86	846
0,75	5,61	976
0,90	6,73	1 172

VVS lärling och företagslärling			
Utbildningsperiod	Fördelningstal	Höjning kr/tim	Höjning kr/mån
1	0,25	1,87	325
2	0,30	2,24	391
3	0,35	2,62	456
4	0,40	2,99	521
5	0,50	3,74	651
6	0,55	4,11	716
7	0,60	4,49	781
8	0,70	5,24	911
9	0,75	5,61	976
10	0,90	6,73	1 172

2. Efter lönerevision enligt p. 1.1 - 1.3 ska lönen uppgå till lägst detta avtals lägstlöner.
3. I bonus-, provisions- och liknande system höjs utgående lön till yrkesarbetare enligt följande:

Den fasta delens andel av den totala förtjänsten fastställs per timme. På samma sätt fastställs bonusdelen och liknande. Den senare delen beräknas härvid som ett genomsnitt under de senaste tre månaderna, om inget annat överenskommes. På fasta delen utläggs härfter av 7,48 kr/tim den del som motsvarar den fasta delens andel i lönesystemet.

För anställda under utbildning och företagslärlingar respektive icke fullbetalda arbetare tillämpas vid denna beräkning höjningsbelopp som framgår av punkt 1.3 ovan.

Bonus- eller motsvarande del ändras ej.

Installatörsföretagen och Byggnads är överens om att utgående
lägstlöner för yrkesarbetare höjs till nedanstående belopp.

Bilaga 2

Lönerevision 2025

För timlöneanställda

Lägstlön: 205,00 kr/tim

För månadslöneanställda

Lägstlön: 35 670 kr/mån

Installatörsföretagen och Byggnads är överens om att utgående
lägstlöner för yrkesarbetare höjs till nedanstående belopp.

Lönerevision 2026

För timlöneanställda

Lägstlön: 212,50 kr/tim

För månadslöneanställda

Lägstlön: 36 975 kr/mån

Överenskommelse om extrapension

Bilaga 3

Överenskommelse träffas om en ny extra pensionsavsättning om 0,2 % från och med 1 maj 2025. 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 1,6 % 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.

Överenskommelse rörande arbetsplatsanmälan

Bilaga 4

Nuvarande § 2 tillförs ett nytt Mom 4 enligt nedan

§ 2 Mom 4 Arbetsplatsanmälan

Arbetsgivare ska snarast, dock senast i samband med arbetets påbörjande, skriftligen anmäla ny arbetsplats vars tidsunderlag beräknas överstiga 500 arbetstimmar.

Arbetsgivaren ska skicka arbetsplatsanmälan till Byggnads region, med kännedomskopia till Installatörsföretagens berörda regionkontor.

Arbetsplatsanmälan skickas på av parterna framtagna blankett och ska innehålla uppgifter om arbetsplatsens adress, eventuellt objektsnamn, förväntat antal arbetstagare på arbetsplatsen samt förväntat start- och slutdatum för arbetsplatsen.

Överenskommelse rörande arbetstid

Bilaga 5

§ 3 Arbetstid

Nuvarande § 3 tillförs ett nytt Mom 1.1 enligt nedan

Mom 1.1 Ordningsregel arbetstid

Arbetstagare ska noggrant iaktta de tider som fastställts för arbetets början och slut. Arbetstiden får inte inskränkas genom andra raster än de avtalade eller användas till annat än utförande av arbete, såvida inte arbetsgivaren särskilt har medgett det.

§ 3 Arbetstid Mom 2.1 Ordinarie arbetstid

Nuvarande § 3 Mom 2.1 får ny lydelse

2.1 Allmänt

Om företag och MB-grupp, eller Byggnads region, inte träffar överenskommelse om annat gäller följande bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. Om sådan överenskommelse avser en period längre än 3 månader ska den ingås med Byggnads region.

Anmärkning

[Kvarstår oförändrad]

§ 3 Arbetstid

Nuvarande § 3 tillförs ett nytt Mom 2.2.1 enligt nedan

Mom 2.2.1 Anställning med annan sysselsättningsgrad

Arbetstagare som var anställd hos arbetsgivaren vid tidpunkten då anställningen avslutades, med anledning av uppnådd pensionsålder enligt § 31 Bilaga 3 ÖLAS, får anställas med annan sysselsättningsgrad än heltid.

Om sådan anställning ingås ska arbetsgivaren underrätta berörd MB-grupp, eller om sådan saknas Byggnads region.

Nuvarande § 3 Mom 2.6 justeras enligt nedan

§ 3 Mom 2.6 Obekväm arbetstid

För ordinarie arbetstid förlagd före eller efter de tidpunkter som anges i mom 2.3 – och som inte utgör overtidsarbete – utges tillägg för obekväm arbetstid (Ob-tillägg). Ersättningen beräknas enligt nedan:

- utgående månadslön dividerad med nedanstående divisor

alternativt

- utgående timlön multiplicerat med nedanstående procent

	Tidpunkt	Divisor	Procent
1	Efter ordinarie arbetstid från kl. 18.00	452	38
2	Efter kl. 21.00	452	38

Ob-tillägg betalas inte för tid då övertidsersättning utges.

Nuvarande § 3 Mom 3.1.1 och 3.1.2 justeras enligt nedan

§ 3 Mom 3.1.1 Övertidsersättning/övertidstillägg

Vid övertidsarbete beräknas ersättning för utfört arbete per påbörjad halvtimme (en tidsperiod), även om övertidsarbete pågår under kortare tid än en halvtimme.

Nytt inkommande arbete, vilket påbörjas inom en tidsperiod för vilken ersättning redan utgår, inräknas och ingår i den tidsperioden. Om det inkommande arbetet, som påbörjas inom ovan angiven tidsperiod, avslutas först under en senare tidsperiod utgår ersättning för antalet påbörjade tidsperioder.

Total ersättning per arbetad övertidstimme beräknas enligt följande:

- utgående månadslön dividerad med nedanstående divisor

alternativt

- utgående timlön multiplicerat med nedanstående procent

Period	Tidpunkt	Divisor	Procent
1	Måndag till och med fredag efter ordinarie arbetstid till kl. 24.00	111	157
2	Måndag till och med fredag från kl. 21.00 till kl. 24.00	111	157
2 3	Måndag till och med fredag efter kl. 24.00 samt lördagar, söndagar och sådan fredag och helgdag som inte anges nedan	104	167
3 4	Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton	187	200

§ 3 Mom 3.1.2 Kompensationsledighet

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

Period	Tidpunkt	Ledighet
1	Måndag till och med fredag efter ordinarie arbetstid till kl. 24.00.	90 min

2	Måndag till och med fredag från kl. 21.00 till kl. 24.00.	90 min
2 3	Måndag till och med fredag efter kl. 24.00 samt lördagar, söndagar och sådana fridagar och helgdagar som inte anges nedan.	100 min
3 4	Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton	120 min

Anmärkning

[Kvarstår oförändrad]

Överenskommelse rörande lönebestämmelser

Bilaga 6

§ 5 Löner

Nuvarande § 5 Mom 6 tillförs ett nytt Mom 6.2 enligt nedan. Nuvarande Mom 6 ändras till Mom 6.1.

§ 5 Mom 6.2Handledartillägg

Till yrkesarbetare som arbetar tillsammans med, samt handleder och instruerar, lärlingar utgår ett handledartillägg på 7 kr per handledd timme. Handledartillägg utges för max 850 timmar per lärlingsperiod och som längst till första genomförda branschprov.

Överenskommelse rörande ackord

Bilaga 7

§ 6 Ackord och prestationslön

Nuvarande § 6 Mom 2 och 3 justeras enligt med nedan

Ackordsbestämmelser för VVS-företag o.dyl.

Allmänna bestämmelser

§ 6 Mom 2 Allmänt

Den arbetstagare som företräder sig själv eller ackordslag i ackords- och prestationslönefrågor är ackordstagare sedan han skriftligen överenskommit om ackord enligt mom 4 (ackordssedel) och mom 6 (ackordsöverenskommelse).

Ackord och prestationslön ska användas när förhållandena är möjliga och lämpliga.

Arbeten var tidsunderlag beräknas överstiga 500 arbetstimmar ska utföras på rent ackord under förutsättning att § 6 Mom 4 uppfyllts. Överenskommelse om rent ackord kan även träffas för arbeten som understiger 500 timmar. Rena ackord tillämpas i följande normtidssystem:

- VVS-ackord fastställs enligt Normtid VVS eller Normtid Värmekulvertrör.
- Isoleringsackord fastställs enligt Tidlista Isolering.
- Industriackord fastställs enligt Tidlista Industrirörmontage.
- Sprinklerackord fastställs enligt Normtid Sprinkler.

Om arbetsgivare och ackordstagare inte träffar överenskommelse om rent ackord alternativt annan prestationslöneform enligt § 6 Mom 3 utförs arbeten mot tidlön. Finns för individen ingen fastställd tidlön gäller avtalets lägsta lön.

Arbetsgivare eller arbetstagare som inte vill träffa överenskommelse om ackord alternativt annan prestationslön ska redogöra för skälen till det.

Kan arbetsgivare och ackordstagare inte komma överens om ackordsarbete, kan respektive part påkalla regionalt biträde från sina organisationer (Installatörsföretagen och Byggnads). Uppnås ingen enighet trots biträde, kan respektive part hänskjuta frågan till ackordskommittén för VVS-branschen för vägledning.

§ 6 Mom 3 Ackordslöneformer

Ackord/prestationslön kan utföras i olika former, t.ex.:

- rent ackord
- blandackord
- blandackord med tilläggspremie
- volymackord
- volymackord med tilläggspremie.

Ackordsformerna kan användas tillsammans med olika typer av underlag grundade på tid, mängd, kvalitet eller andra erfarenheter i företaget.

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

Anmärkning

[Kvarstår oförändrad]

Nuvarande § 6 Mom 13 justeras enligt med nedan

§ 6 Mom 13 Ackordsfaktor

Projekt som normtidsberäknas efter den 30 september 2025 ska följa ackordsfaktorn i tabell 1.

Tabell 1	2025-05-01	2026-05-01
Ackordsfaktor	222,50	229,24

För projekt som normtidsberäknats före den 1 oktober 2025 gäller de ackordsfaktorer som finns i tabell 2.

För pågående projekt hanteras förändring av ackordsfaktor enligt Mom 18.

Tabell 2	2025-05-01	2026-05-01
Ackordsfaktor nivå 1	222,50	229,24
Ackordsfaktor nivå 2-3	216,50	223,24
Isolering- och industriackord	Nivå 1	Nivå 1
Sprinklerackord	Nivå 1	Nivå 1

Ackordsfaktorn revideras vid samma tidpunkt som avtalets lönerevision.

Höjningen utgör 90 % av den i Teknikinstallationsavtalet avtalade höjning av fast tidlön för yrkesarbetare.

Överenskommelse rörande semester

Bilaga 8

§ 8 Semester

Nuvarande § 8 tillförs ett nytt Mom 1.4 enligt nedan.

§ 8 Mom 1.4 Slutavlöning – semesterersättning

Reglering av semesterersättning utbetalas senast vid det ordinarie löneutbetalningstillfälle som infaller kalendermånaden efter dag för anställningens upphörande.

Semesterersättning på ackord utbetalas enligt § 6 mom 15.

Nuvarande § 8 Mom 2.1.1 justeras enligt med nedan

§ 8 Mom 2.1.1 Huvudsemesterperiod

Semesterledigheten ska förläggas så att arbetstagarna regelmässigt får en ledighetsperiod av minst fyra veckor (huvudsemesterperiod)

- för VVS-verksamhet o.dyl. ska huvudsemester förläggas under perioden 1 juni–31 augusti
- för kylverksamhet ska huvudsemester förläggas under perioden 15 maj–15 september.

Semesterperioden får dock förläggas till annan tid eller på annat sätt när särskilda skäl föranleder det.

Arbetstagares ansökan om föräldraledighet enligt 5 § föräldraledighetslagen som infaller under huvudsemesterperiod bör ges in till arbetsgivaren senast i samband med semesteransökan eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Överenskommelse rörande utbetalning av lön

Bilaga 9

§ 9 Utbetalning av lön m.m.

Nuvarande § 9 tillförs ett nytt Mom 1.2 enligt nedan. Nuvarande Mom 1 justeras till Mom 1.1.

§ 9 Mom 1.2 Ersättningsanspråk

Ersättningsanspråk utifrån reseräkning eller utläggsredovisning får ej vara äldre än tolv (12) månader. Detta under förutsättning att arbetsgivaren kan påvisa att denne informerat om rätten till ersättningar samt på ett tydligt sätt efterfrågat underlag.

§ 9 Mom 5.2 Granskningsuppgifter [redaktionell förändring]

Nuvarande § 9 Mom 5.2 justeras enligt nedan

Stycke 3 utgår.

Nuvarande § 9 Mom 5.3-5.3.7 justeras enligt nedan

§ 9 Mom 5.3 Fördjupad kontroll av löner och ersättningar

Byggnads region respektive Byggnads ska, i sådan omfattning som Byggnads region finner lämpligt med undantag för när Installatörsföretagen 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 gäller Byggnads region gäller också Byggnads.

§ 9 Mom 5.3.1 Begäran om fördjupad kontroll

Vid skriftlig begäran om fördjupad kontroll ska arbetsgivaren inom två veckor från begäran översända en urvalslista enligt Mom 5.3.2 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.

§ 9 Mom 5.3.2 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.

§ 9 Mom 5.3.3 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 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 kalender år bakåt i tiden samt de uppgifter som finns i ID06 Stamp Rapport Plus (antalet individer och 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 overtidsjournal och föregående kalenderårs overtidsjournal
- 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 avseende de två senaste 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 Mom 5.3.3 gällande skatt och A1 intyg.

§ 9 Mom 5.3.4 Överlämnande av underlag för kontroll

Arbetsgivaren ska dela dokumenten via av Byggnads region skriftligen anvisat förfarande för fildelning inom tidsperioden som framgår av § 9 Mom 5.3.1.

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.

§ 9 Mom 5.3.5 Veto

[Kvarstår oförändrad]

§ 9 Mom 5.3.6 Rättelse och förhandlingsordning

[Kvarstår oförändrad]

§ 9 Mom 5.3.7 Granskningsförfarande av UE på arbetsplats organiserat av huvudentreprenör

[Mom 5.3.7 utgjorde tidigare Mom 2 Bilaga 8 Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl]

Om underentreprenör bunden av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl inte inom sex veckor från underrättelse har svarat upp mot Byggnads skriftliga begäran om fördjupad kontroll enligt Mom 5.3 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. Vid överläggningen ska en behörig företrädare för underentreprenören delta, lämpligen ska även anlitande entreprenör delta. Företrädaren ska uppvisa underlaget enligt Mom 5.3.3 för arbetad tid på berörd arbetsplats.

Mötet ska hållas inom åtta arbetsdagar från att sådan begäran skriftligen tillsänts huvudentreprenör om inget annat överenskommes.

§ 9 Mom 5.3.8 Arbetsgivare som är bunden av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl genom hängavtal

För arbetsgivare som är bunden av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl genom hängavtal gäller inte Mom 5.3.5 ovan.

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. Avgiften anslås på www.byggnads.se/arbetsgivare.



Överenskommelse rörande övriga bestämmelser

Bilaga 10

§ 10 Arbetsredskap och arbetskläder

Rubriken för nuvarande § 10 justeras enligt nedan

§ 10 Övriga bestämmelser

*Med anledning av ovan ändring justeras även protokollsanteckning 10 i Bilaga 14
Protokollsanteckningar enligt nedan*

Protokollsanteckning till § 10 Övriga bestämmelser

Mom 8 Arbetsmiljöinstruktioner

[Kvarstår oförändrad]

Nuvarande § 10 Mom 1 justeras enligt nedan

§ 10 Mom 1 Arbetsredskap

Arbetsgivaren tillhandahåller nödvändiga och fullgoda arbetsredskap och arbetskläder utifrån Arbetsmiljöverkets krav. Handverktyg ska vara anpassat utifrån varje arbetstagares fysiska förutsättningar. Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka vid valet av arbetsredskap och arbetskläder.

Arbetsredskap, arbetskläder och material ska av arbetstagarna brukas och vårdas med omsorg och aktsamhet.

Arbetstagare är ersättningsskyldig för, genom bevislig vårdslöshet, bortkomna eller skadade arbetsredskap och arbetskläder. Ersättning utgår enligt nettopris med avdrag för skäligt slitage. En förutsättning för ersättningsskyldighet är att arbetsgivaren tillhandahåller möjlighet att förvara arbetsredskap och arbetskläder i låsbart utrymme på arbetsstället.

Anmärkning

[Kvarstår oförändrad]

Överenskommelse rörande utbildningsavtalet

Bilaga 11

Bilaga 2 Utbildningsavtalet

Nuvarande bilaga 2 § 11 tillförs ett nytt Mom 2 enligt nedan. Nuvarande text i § 11 justeras till Mom 1.

§ 11 Mom 2 Ansvarig för kompetensförsörjningsfrågor

I företag eller filial med fler än 20 anställda yrkesarbetare ska det finnas en ansvarig för kompetensförsörjningsfrågor på både kort och lång sikt. Denne ska samverka med regionala parter utsedda utbildningsansvariga (UBA) om yrkesutbildningsfrågor. Finns det en MB-organisation utsedd på företaget eller hos filialen så ska samverkan i kompetensförsörjningsfrågor även ske med denna.

I företag eller filialer med 20 eller färre anställda yrkesarbetare och där utbildning enligt denna bilaga förekommer eller brukar förekomma, ska samverkan ske mellan ansvarig för kompetensförsörjningsfrågor på företaget och regionala parter utsedda utbildningsansvariga (UBA).

Överenskommelse rörande ÖLAS

Bilaga 12

Bilaga 3 ÖLAS Anställningsskyddsöverenskommelse

Portalparagraf

Parterna är överens om att följande bestämmelser i denna bilaga utgör lagavskrift av lag (1982:80) om anställningsskydd §§ 1, 2-3 a, 5 b-g, 5 i andra och tredje stycket, 6 a, 7, 9 andra stycket, 10-12, 14-19, 23, 27-31 c, 31 e, 31 f, 31 g andra stycket samt 32-40. Följande bestämmelser i bilagan utgör kollektivavtal mellan parterna § 1 a, 4, 5 a, 5 h, 5 i första stycket, 6, 8, 9 första och tredje stycket, 13, 20-22, 24-26, 31 d samt 31 g första och tredje stycket. För det fall lagen om anställningsskydd ändras är parterna överens om att motsvarande ändringar blir direkt gällande i lagavskrifterna i denna bilaga.

§ 1 Inledande bestämmelser

Från avtalets tillämpning undantas:

1. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll, och
2. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.

Bestämmelserna i §§ 3-5 b, 5 f, 5 g, 6-19, 21-36 och 40 gäller inte för

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, och
3. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

Anmärkning

Notera att arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsutbildning inte är att likställa med utbildning enligt Teknikinstallationsavtalets VVS & Kyl Bilaga 2.

§ 1 a

Från avtalets tillämpning undantas lärlingar och företagslärlingar i de delar som särskilt regleras i Teknikinstallationsavtalets VVS & Kyl Bilaga 2.

§ 2 Anställningstiden

Vid tillämpning av §§ 4 andra stycket, 6, 13, 21, 24, 27 och 40 gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivaren vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av § 5 b får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid ska beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt § 24, ska anses ha uppnått den anställningstid som krävs för besked enligt § 6 och företrädesrätt enligt § 24.

Anmärkning

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

§ 3 Anställningsavtalet

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

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av § 4 andra stycket eller § 5. I § 31 g finns en särskild regel om skyldighet att lämna anställningen i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken. I §§ 31–31 f finns särskilda regler om avgång med pension.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. I de fall som avses i § 17 kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör, följer av §§ 4, 5 a, 6, 7, 9, 11, 12, 18, 19, 29, 30, 31 a, 31 c och 31 e.

3 a § ÖLAS

Anställningsavtal avser heltid, om inte något annat har avtalats.

Anmärkning

För annan sysselsättningsgrad än heltid, se § 3 Mom 2.2.1 i Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.

§ 4 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas:

1. för allmän visstidsanställning
2. för vikariat
3. för säsongarbete
4. när arbetstagaren uppfyllt ålder enligt § 31.
5. för anställning för del av dag, förutsatt att arbetstagaren var anställd hos arbetsgivaren i samband med pensionsavgång enligt § 31.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning eller i annan tidsbegränsad anställning i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anmärkning

1. När tidsbegränsad anställning har ingåtts ska Byggnads region underrättas.
2. För beräkningen av maximitiden – sammanlagt högst 2 år under de senaste 5 åren – för allmän visstidsanställning räknas endast tidsbegränsade anställningar som ingåtts efter den 1 juni 2010.
3. Anställning enligt punkt 4 och 5 övergår inte till en tillsvidareanställning, se § 31 f.

§ 5 a Provanställning

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader. Sådan anställning får dock endast förekomma vid arbete där anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter provotidens utgång.

Anmärkning

1. Parternas gemensamma uppfattning är att provanställning inte ska förekomma generellt vid alla nyanställningar ute i företagen.
2. Provanställning får inte förekomma av arbetstagare, som på arbetsgivarens begäran visar att han tidigare varit anställd i företaget eller koncern som före-taget tillhör under de senaste 2 åren.
3. Innan provanställning ingås ska Byggnads region underrättas.
4. Provanställning kan i särskilda fall, efter överenskommelse mellan företag och Byggnads MB-grupp/region, förlängas ytterligare maximalt sex månader.
5. Arbetsgivarens rätt att provanställa arbetstagare kan för ett visst företag eller viss driftsenhet av ett företag sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader. Om arbetsgivaren önskar att rätten ska bestå, ska förhandlingar om detta föras under uppsägningstiden. Förbundsparterna har rätt att efter överenskommelse förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att sådana förhandlingar hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut. I sista hand kan frågan huruvida rätten ska bestå eller inte tas upp till överläggningar i arbetsmarknadsnämnden som skiljenämnd.

§ 5 b Övergång av verksamhet

Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för

ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs. Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket ska anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta.

§ 5 c Information om anställningsvillkor

En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,
2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,
3. om anställning gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning, samt
 - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
 - c) vid provanställning; provtidens längd och eventuella villkor för provanställningen,
4. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,
5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmåt på annat sätt,
6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,
7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall
 - a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,
 - b) regler för skiftbyte,
8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,
9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,
10. längden på arbetstagarens betalda semester,
11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,
12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och
13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

Information enligt första stycket och andra stycket 1-7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta. Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart informationen är känd. Information enligt andra stycket 9-13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Vissa uppgifter får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Det gäller uppgifterna i

1. andra stycket 3 a,
2. andra stycket 3 b i fråga om förutsättningar för anställningens upphörande,
3. andra stycket 5 i fråga om uppgifter om längd på en normal arbetsdag eller arbetsvecka, och
4. andra stycket 3 c, 4, 6, 7 b och 9-12.

§ 5 d Tjänstgöring utomlands

Om en arbetstagare sänds utomlands för att arbeta längre än fyra på varandra följande veckor ska arbetsgivaren före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt § 5 c, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren ska före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren som åtminstone innehåller följande uppgifter

1. vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras i och anställningstiden utomlands,
2. den valuta som lönen ska betalas i,
3. de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av arbetet, och
4. om ersättning för hemresa betalas ut och, om så är fallet, villkoren för hemresa.

Vid utstationering enligt 23 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare ska informationen dessutom innehålla följande uppgifter:

1. den ersättning och andra villkor som blir tillämpliga enligt 23 § lagen om utstationering av arbetstagare,
2. ytterligare ersättning som hör ihop med utstationeringen och regler om ersättning för utgifter för resa, kost och logi, i förekommande fall, och
3. en länk till värdlandets officiella nationella webbplats i enlighet med artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen), i den ursprungliga lydelsen.

De uppgifter som avses i andra stycket 2 och tredje stycket 1 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till bestämmelser i lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

§ 5 e Förändrade förutsättningar

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren har informerat om, eller skulle ha informerat om, ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen så snart som möjligt, dock senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

§ 5 f Information om lediga tjänster

Arbetsgivaren ska informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning ska informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne.

§ 5 g Information om anställningstid

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagares lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt 4 § första stycket 1-3 lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av 4 § andra stycket. För varje sådan anställning ska den tidsbegränsade anställningens form, tillträdesdag och slutdag anges.

Information enligt första stycket ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Vid beräkning av anställningstiden och vid bedömning av vilka tidigare anställningar som omfattas av informationsskyldigheten ska även anställningar enligt § 2 första stycket 1-3 tillämpas.

§ 5 h Arbetsgivarintyg

I samband med att arbetstagarens anställning upphör ska arbetsgivaren, på arbetstagarens begäran, överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

Arbetsgivarintyget ska, efter anställningens upphörande, överlämnas inom 14 dagar från det att arbetstagaren lämnat in sista tidsrapporten.

Anmärkning

För arbetstagare vars anställning upphör under pågående ackord och vars lön vid ovanstående tidpunkt inte kan fastställas baseras löneunderlaget på ackordsförskottet.

5 i §

Om en arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform ska arbetsgivaren lämna ett skriftligt svar till arbetstagaren inom en månad efter begäran. I det skriftliga svaret ska skälen för arbetsgivarens ställningstagande anges.

En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till ett skriftligt svar är att han eller hon när begäran görs har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader och inte är provanställd.

Om arbetstagaren gör en ny begäran inom tolv månader från den senaste begäran är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ett skriftligt svar, under förutsättning att den senaste begäran gav rätt till ett skriftligt svar enligt andra stycket.

§ 6 Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

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

Anmärkning avseende arbetstagare som inte är tillsvidareanställda

1. Vid avkortning av ackordslag är arbetet slutfört såvitt avser den eller de av åtgärden berörda arbetstagarna.
2. Om en arbetstagare ska skiljas från anställning av annan anledning än arbetsbrist ska uppsägningstid enligt § 13 iakttas från arbetsgivarens sida, dock inte längre än till det avtalade arbetets färdigställande.
3. Arbetstagaren har att iakttaga en månads uppsägningstid under det avtalade arbetets gång.

6 a § Annan anställning

En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

1. är arbetshindrande,
2. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller
3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare.

Anmärkning

Se även § 2 Mom 3 i Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.

§ 7

Besked enligt § 6 ska vara skriftligt.

I beskedet ska arbetsgivaren ange vad arbetstagaren ska iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet ska förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot § 3 första stycket.

I beskedet ska vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte.

Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

Beskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

§ 8

En arbetstagare som har fått besked enligt § 6 första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete, dock endast om denne, när anställningen upphör, varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren.

§ 9 Avslutande av provanställning

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut eller avbrytas i förtid, ska besked om detta lämnas till den andra parten senast vid provotidens utgång. Lämnas inte besked övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång.

En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning ska underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg.

Innan arbetsgivaren lämnar besked om att provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning ska samråd ske med MB-grupp vid driftsenheten. Arbetsgivaren ska underrätta den berörda arbetstagaren innan samrådet äger rum. Arbetstagaren har rätt att delta i samrådet.

Anmärkning

Av Arbetsdomstolens praxis följer att underrättelseskyldigheten i andra stycket och samrådsskyldigheten i tredje stycket enbart är skadeståndssanktionerade ordningsföreskrifter. En arbetsgivare som med hänsyn till omständigheterna föredrar att betala allmänt skadestånd kan således avbryta en provanställning med omedelbar verkan.

§ 10 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i § 5 b ska övergången i sig inte utgöra sakliga skäl för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud ska dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnas enligt § 29 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med

arbetstagarens medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att åberopa omständigheterna.

§ 11

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet ska arbetsgivaren ange vad arbetstagaren ska iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen.

I beskedet ska vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, ska det också anges.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

§ 12

Uppsägningsbeskedet ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet istället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägningen ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

§ 13 Uppsägningstid

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av:

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år, men kortare än fyra år
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år, men kortare än tio år
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst 10 år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 §§ föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet

eller

- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Anmärkning

1. Den dag, då uppsägningen sker, inräknas inte i uppsägningstiden.
2. Part, som vill åberopa att uppsägning skett, ska kunna bevisa detta skriftligen eller på annat sätt.

§ 14 Lön under uppsägningstiden

En arbetstagare som blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Anmärkning

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

§ 15

Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt § 14 avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning.

Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning.

§ 16

En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämrats.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

§ 17 Avskedande

Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt § 29 eller om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet.

Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

§ 18

Avskedande ska vara skriftligt.

I beskedet om avskedande ska arbetsgivaren ange vad arbetstagaren ska iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet.

Uppgiften ska vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

§ 19

Beskedet om avskedande ska lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet istället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

§ 20 Lön och andra förmåner under permittering

En arbetstagare som permitterats har rätt till den lön och de anställningsförmåner, som anges i § 4 Frånvaro mom 6 Teknikinstallationsavtalet. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet inte är sammanhängande till sin natur.

Anmärkning

1. *Bestämmelser om permittering och permitteringslön återfinns även i § 4 Frånvaro mom 6 Teknikinstallationsavtalet.*
2. *Arbetstagare har vid anställningsavtalets ingående skyldighet att på arbetsgivarens begäran uppge sin semesterrätt.*
3. *Bestämmelser rörande semesterpermittering; se § 8 Semester Teknikinstallationsavtalet.*

§ 21 Turordningsregler vid uppsägning

För tillsvidareanställda ska vid uppsägning på grund av arbetsbrist arbetsgivaren iakttaga följande turordningsregler:

- Turordningen fastställs för varje driftsenhet för sig.
- Turordningen fastställs för tillsvidareanställda särskilt för varje yrkesgrupp/turordningskrets.
- Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.

- Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde. Kan arbetstagare endast efter omplacering inom driftsenheten beredas fortsatt arbete gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Anmärkning

1. *Driftsenhet utgörs av företaget. Har företaget filialer är dessa driftsenheter.*
2. *Parterna är ense om att beakta den utveckling av sättet att organisera arbeten och verksamheter som ägt rum sedan domen AD 34/1951 vid tolkningen av begreppet filial i mellanvarande avtal.*
 - *Mot denna bakgrund ska också enhet inriktad för permanent verksamhet betraktas som filial. Sådan inriktning anses föreligga när filialens verksamhet riktar sig mot en marknad (flera kunder) och den står under överinseende av en chef.*
 - *Parterna är ense om att när montörer, som ensamma bedriver sitt arbete från hemmet eller liknande, så kan detta inte utgöra filial i avtalets mening.*
 - *Parterna är ense om att filialer inrättade med syfte att kringgå ÖLAS, inte uppfyller avtalets filialbegrepp.*
3. *Yrkesgrupper:*
 - *industrirörmontörer*
 - *isoleringsplåtslagare*
 - *montagearbetare*
 - *VVS-montörer*
 - *specialarbetare*
 - *sprinklermontörer*
 - *rörsvetsare*
 - *VVS-isolerare*
 - *kyltekniker/montörer*
 - *övriga arbetare*

Då verksamheten är organiserad i en serviceverksamhet och i en entreprenadverksamhet kan nedanstående turordningskretsar tillämpas istället för turordningskretsen VVS-montörer.

- *serviceverksamhet*
- *entreprenadverksamhet*

Anteckning till förhandlingsprotokollet

1. Förutsättning för att få tillämpa turordningskretsarna serviceverksamhet och entreprenadverksamhet är att enighet föreligger med MB-grupp. Föreligger inte enighet har arbetsgivaren att kalla till central MB-förhandling.
2. För det fall driftsenheten har fler än en turordningskrets ska arbetstagaren erhålla skriftligt besked av arbetsgivaren om vilken turordningskrets denne tillhör.
3. Förändring av arbetstagares turordningskretstillhörighet kan ske efter överenskommelse med arbetsgivaren. Överenskommelsen ska dokumenteras skriftligen och undertecknas av bägge parter.
4. Föreligger oenighet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren rörande till vilken turordningskrets arbetstagaren hör ska arbetsgivaren snarast påkalla MBL-förhandling

- med MB-gruppen. Finns inte MB-organisation inom företaget ska förhandling istället äga rum med Byggnads region.
5. Om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och MB-gruppen ska information om turordningen lämnas till MB-gruppen i samband med sådant primärt informationstillfälle som avses i 19 § MBL och 6 § Företagsanpassning av MB-organisation (MBÖ).
 6. Vid minskning av arbetsstyrkan vid driftsenheten på grund av arbetsbrist bör vid överläggningar mellan arbetsgivare och MB-grupp vid driftsenheten beaktas parternas gemensamma intresse av att arbetare med tillräckliga kvalifikationer nödvändiga för företagets fortbestånd får behålla sina anställningar. Finns inte MB-organisation inom företaget ska förhandling istället äga rum med Byggnads region.
 7. Åtgärder vidtagna i syfte att kringgå ÖLAS bestämmelser om turordning är inte tillåtna.
 8. Avvikelse från turordningsreglerna kan ske efter överenskommelse med MB-grupp vid driftsenheten. Finns inte MB-organisation inom företaget, ska överenskommelse träffas med Byggnads region.

Särskilt angående turordningskretsarna servicemontörer och entreprenadmontörer i samband med arbetsbrist

9. Byggnads har rätt att vid lokal och central MB-förhandling om arbetsbrist begära en gemensam turordningskrets för serviceverksamhet och entreprenadverksamhet. Kan inte enighet nås vid central förhandling ankommer det på arbetsgivareparten att inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande hänskjuta saken till skiljenämnd för beslut.
10. Skiljenämnden ska i beslut förklara om förutsättningar föreligger för att få tillämpa skilda turordningskretsar.
Skiljenämnden består av opartisk ordförande samt lika många av vardera Installatörsföretagen och Byggnads utsedda ledamöter. Framkommer vid överläggning till beslut skilda meningar, gäller såsom beslut den mening, varom flertalet enar sig. Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom femton arbetsdagar från påkallandet.
Skiljenämndens beslut är rättsligt bindande för bägge parter.
11. Med part avses i denna förhandlingsordning följande

	Arbetsgivarpart	Arbetstagarpart
Lokal förhandling	Företag	MB-grupp
Central förhandling	Installatörsföretagen	Byggnads

§ 22 Undantag från turordningen

Vid ackordsarbete gäller att ackordstagare som regelbundet har ackord inte får skiljas från ackordsarbete på grund av turordningsreglerna så länge som ackordsarbete pågår. För ackordstagare, som inte regelbundet har ackord, tillämpas denna regel under förutsättning att ackordssedel uppvisas för MB-grupp senast en månad innan förhandling om uppsägning på grund av arbetsbrist inleds.

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

Anmärkning

Första stycket gäller inte kylverksamhet.

§ 23

Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren ska, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

§ 24 Företrädesrätt till återanställning m.m.

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

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

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

Anmärkning

Vid anlitande av bemanningsföretag när det finns arbetstagare med återanställningsrätt, se bilaga 13.

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

§ 25 Företrädesrätt inom yrkesgrupp

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

§ 26 Villkor för företrädesrätt

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt § 6 och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.

Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av § 5 b, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

§ 27 Turordning vid företrädesrätt

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt § 24 bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

§ 28 Anspråk på företrädesrätt

Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt § 7 tredje stycket eller § 11 tredje stycket, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren. En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

§ 29 Underrättelse om uppsägning eller avskedande

En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen ska underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning, ska den lämnas minst två veckor i förväg. Gäller den avskedande, ska den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

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

§ 30 Förhandlingsskyldighet enligt MBL

Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, ska förhandling enligt 11–14 §§ MBL ske med MB-gruppen vid driftsenheten, eller om sådan saknas med Byggnads region.

- Uppsägning på grund av arbetsbrist.
- När arbetsgivare avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till antingen återanställning eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.
- Vid anlitande av bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som anmält anspråk om företrädesrätt till återanställning, se förhandlingsordningen i Bilaga 14.

Anmärkning

För förhandlingsskyldighet vid permittering, se § 4 Mom 6 punkt 3 Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.

§ 31 Avgång med pension

Rätt att kvarstå i anställning till fyllda 69 år

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år.

Anmärkning

Arbetstagare uppnår pensionsålder för Avtalspension SAF-LO vid utgången av den kalendermånad under vilken han/hon fyller 65 år.

31 a §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 10 § om sakliga skäl för uppsägning,
2. 11 § andra och tredje stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 11 § fjärde stycket om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 32 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

31 b § Uppsägningstid och företrädesrätt vid fyllda 69 år

En arbetstagare som har fyllt 69 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt §§ 21, 24-26.

31 c §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska 29 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11-14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan.

31 d § Varsel om anställnings upphörande vid fyllda 69 år

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då arbetstagaren fyller 69 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

31 e §

Vid avskedande av en arbetstagare som har fyllt 69 år tillämpas inte bestämmelsen i 33 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 18 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iakttä om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

31 f §

För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning enligt 4 §.

31 g § Varsel om anställnings upphörande vid hel sjukersättning

Besked om rätt till hel sjukersättning lämnas till arbetsgivaren så snart arbetstagaren fått kännedom om detta.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om hel sjukersättning.

Arbetstagare, som har eller som har fått rätt till hel sjukersättning enligt ovan, och som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om fortsatt anställning, har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad. Arbetstagare har inte företrädesrätt när turordningen ska bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

§ 32 Ogiltigförklaring av uppsägning

Om en arbetstagare sägs upp utan sakliga skäl, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock inte, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsreglerna.

Vid en tvist om ogiltighet av en uppsägning kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång.

§ 33 Ogiltigförklaring av avskedande

Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, ska avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Vid en tvist om ogiltighet av ett avskedande kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå.

§ 34 Felaktig tidsbegränsning

Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot § 3 första stycket, ska förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren. Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet ska bestå till tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt §§ 14–16 så länge anställningen består.

§ 35 Avstängning

Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

§ 36 Preskription

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, ska underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i § 10 eller § 18, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot § 3 första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet ska gälla tills vidare, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Anmärkning

Beträffande tvisters handläggning rörande giltigheten av uppsägning, avskedande samt ogiltigförklaring av tidsbegränsad anställning, hänvisas till förhandlingsordningen i § 11 Teknikinstallationsavtalet.

§ 37 Tidsfrister för yrkande om skadestånd m.m.

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna bilaga ska underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i § 11 andra stycket eller § 18 andra stycket, räknas tiden istället från den dag då anställningen upphörde.

Avser arbetstagarens yrkande brott mot § 3 första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot § 5 f räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, ska talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall ska talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Anmärkning

Beträffande handläggningen av yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse hänvisas till förhandlingsordningen i § 11 Teknikinstallationsavtalet.

§ 38 Förlust av talerätt

Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i § 36 eller § 37 har parten förlorat sin talan.

§ 39 Skadestånd

En arbetsgivare som bryter mot denna bilaga ska betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som

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

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i § 40.

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

39 a §

Om en uppsägning enligt 10 § eller ett avskedande enligt 17 § ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av dessa bestämmelser beaktas.

Även när talan förs om ogiltighet av ett avskedande ska syftet att motverka överträdelser av 17 § särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

§ 40 Förhöjd skadeståndsskyldighet

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst.

Arbetsgivaren ska för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser. Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande:

- 16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid
- 24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid
- 32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader ska beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet

1. För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller i frågan om anställningsskydd har i avtalet sammanställts de regler, som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd med de regler, varom parterna träffat överenskommelse. Kollektivavtal är endast sistnämnda regler.
2. Avtalet ska tillämpas även i förhållande till arbetstagare som inte är medlemmar i Byggnads. Avtalet ska också gälla för sådana arbetsgivare som inte är organiserade i Installatörsföretagen och med vilka Byggnads har kollektivavtal.

3. Parterna är ense om att vid behov gemensamt ta kontakt med myndigheter och organisationer, i syfte att åstadkomma en anpassning av lagen till upphandlingsregler, arbetsmarknadslagstiftning o.d.
4. Parterna är införstådda med att avtalet får till följd att anställda i vissa fall måste flyttas mellan arbetsplatserna. Skyldigheten att flytta mellan olika arbetsplatser under anställningen gäller inte de arbetstagare som anställts för visst arbete.
5. I de fall arbete bedrivs med insats av personal från två eller flera driftsenheter, ankommer det på arbetsgivaren att avgöra i vilken ordning driftsenheterna ska dra tillbaka sin personal när arbetsplatsen avvecklas eller avkortning eljest sker.
6. Parterna är ense om att i förekommande fall träffa särskilda överenskommelser om att företags industriregioner, verkstäder och andra enheter med särskild inriktning på visst slag av montage eller arbete som kräver särskilda kvalifikationer ska vara driftsenheter.
7. I anslutning till § 20 anmärkning 3 antecknas att arbetsgivarens förfrågan kan ske genom anslag eller på annat sätt, samt att – om tvist uppstår – det åligger arbetsgivaren att styrka att sådan förfrågan skett. Genom iakttagande av det i § 8 mom 1.3 Teknikinstallationsavtalet angivna förfarandet anses arbetsgivaren ha fullgjort all honom åliggande förhandlingsskyldighet enligt lag och avtal beträffande semesterpermitteringen.
8. Anställning, som gäller tillsvidare, kan inte ensidigt av arbetsgivaren förvandlas till anställning för viss tid, visst arbete eller viss säsong.
9. Detta avtal är inte att betrakta som medbestämmandeavtal enligt 32 § MBL.
10. Om arbetstagaren förflyttas från ett ackord till ett annat, som han av någon anledning inte önskar stå kvar vid har han att säga upp sig och under uppsägningstiden utföra det arbete som anvisats under förutsättning att det faller under avtalsområdet.
11. Anmärkning till §§ 8 och 16: Enligt rubricerade avtalsbestämmelser har uppsagd arbetstagare samt sådan arbetstagare som erhållit besked och som dessförinnan varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid eller visst arbete sammanlagt mer än tolv månader under de senaste två åren, rätt till skälig ledighet under uppsägnings- respektive beskedstid med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Överenskommelse rörande facklig förtroendeman

Bilaga 13

Bilaga 5 Facklig förtroendeman

Nuvarande bilaga 5 § 5 justeras enligt nedan

§ 5 Anställnings upphörande m.m. (5 och 8 §§ förtroendemannalagen)

Då fråga uppkommer om att den fackliga förtroendemannens anställning ska upphöra efter uppsägning eller underrättelse från arbetsgivarens sida, ska arbetsgivaren skriftligen upplysa Byggnads region om detta.

Arbetsgivaren ska även lämna skriftlig upplysning till Byggnads region om fråga uppkommer om ändring av facklig förtroendemens arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, såvida inte ändringen utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete.

När Byggnads region påkallar förhandling i frågan, ska begäran framställas, inom en vecka efter det att upplysning enligt föregående stycke lämnats till Byggnads region.

I övrigt ska frågor rörande anställnings upphörande handläggas enligt reglerna i ÖLAS samt enligt 8 a och 8 b §§ förtroendemannalagen.

Överenskommelse rörande in- och utlåning mellan företag

Bilaga 14

Bilaga 6 Särskilda regler vid in- och utlåning av arbetstagare mellan företag

Nuvarande bilaga 6 punkt 4 justeras enligt nedan

4 Kortvarig in- och utlåning

In- och utlåning under högst 30 arbetsdagar får ske utan iakttagande av reglerna i punkterna 5–6 nedan.

Nuvarande bilaga 6 punkt 4 justeras enligt nedan

5 UTLÅNING

Utlåning ska föregås av förhandling med MB-grupp eller, om sådan saknas, med Byggnads region. Förhandlingen kan, efter överenskommelse med MB-grupp eller, om sådan saknas, med Byggnads region, genomföras genom ett skriftligt förfarande.

Utlåningsperiodens längd får inte överstiga tio (10) veckor. Överenskommelse om längre utlåning kan dock träffas med Byggnads region.

Överenskommelse rörande huvudentreprenörsansvar

Bilaga 15

Bilaga 8 Entreprenadkedjor och ansvar för huvudentreprenör

Nuvarande bilaga 8 Mom 1 justeras enligt nedan

Bilaga 8 Mom 1

Huvudentreprenör enligt bestämmelserna i denna bilaga är första arbetsgivare bunden av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl under byggherren.

En arbetsgivare som anlitar en underentreprenör i enlighet med bestämmelserna i Bilaga 7, ska se till att den underentreprenör som anlitas förbinder sig att iaktta bestämmelserna i denna bilaga, 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 denna bilaga, rätt att få ta del av de uppgifter i underentreprenörslistan som visar vilka underentreprenörer 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 ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda.

När tvisteförhandling enligt 35 § MBL aktualiserats och det visar sig att en arbetsgivare inte är bunden av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl eller förhandlingsvägrar eller inte medverkar i utredningen avseende lönekravet genom att inte överlämna sådant nödvändigt löneunderlag som krävs för att kunna bedöma om arbetstagaren fått korrekt lön och ersättning 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 Installatörsföretagen är huvudentreprenör kan Byggnads inom 30 dagar påkalla att den ska prövas av en särskild nämnd, OR-nämnden. Nämnden består av en representant från Installatörsföretagen 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 Installatörsföretagen 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 brustit 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 (eller för företag, motsvarande omräknad timlön utifrån tillämplig månadslön) som om lönebilagan tabell A för yrkesarbetare vore tillämplig. Betalningsskyldigheten kan avse högst 12 veckor.

[Nuvarande Mom 2 flyttas och utgör numera 9 § Mom 5.3.7 Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl]

Överenskommelse rörande arbetsmiljö

Bilaga 16

Bilaga 9 Arbetsmiljöavtal

Nuvarande bilaga 9 § 1 justeras enligt nedan

§ 1 Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Branschens arbetsmiljöfrågor kräver samordning på arbetsplatserna. Teknisk utveckling och utveckling av arbetsorganisation, metoder och liknande innehåller ofta arbetsmiljöaspekter.

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

Företaget påminns om deras skyldigheter att följa vid var tid gällande arbetsmiljöföreskrifter utfärdade av Arbetsmiljöverket.

Kränkande särbehandling

Föreskrifter gällande kränkande särbehandling regleras i AFS 2023:2. Av föreskrifterna följer att företag ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Företag ska även vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Vidare ska företag se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras, däribland

- vem som ska ta emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
- vad mottagaren ska göra, hur informationen kommer att hanteras, och
- hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.

Omklädningsrum och toaletter

Föreskrifter gällande utformningen av omklädningsrum regleras i AFS 2023:12. Av föreskrifterna följer att arbetstagare ska ha tillgång till omklädningsrum eller annat lämpligt utrymme för omklädning på arbetsplatsen om de utför smutsande eller svett drivande arbete eller måste bära särskilda arbetskläder. Omklädningsrum ska normalt vara skilda för män och kvinnor om de behöver använda dem samtidigt. Toaletter ska vara avskilda och ha låsbar dörr. I toaletterummet, eller i anslutning till detta, ska det finnas ett tvättställ eller en tvättränna.

Anmärkning

Se även Bilaga 12 Överenskommelse om personalutrymmen på arbetsplatser.

Nuvarande bilaga 9 § 3 justeras enligt nedan

§ 3 Samverkan i företagen

Arbetsgivaren ansvarar enligt lag och detta avtal för en säker och tillfredsställande 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.

Samverkan enligt arbetsmiljölagen, i övergripande arbetsmiljöfrågor, sker med utgångspunkt i MB-överenskommelsen, mellan arbetsgivaren och den i MB-grupp som är utsedd till huvudskyddsombud alternativt skyddsombud.

Saknas huvudskyddsombud alternativt skyddsombud sker samverkan, i övergripande arbetsmiljöfrågor, mellan arbetsgivaren och facklig förtroendeman, och om sådan saknas, Byggnads region.

På enskild arbetsplats handläggs arbetsmiljöfrågor i enlighet med arbetsmiljölagen.

Skyddsombud utses bland de anställda i företaget av berörd Byggnads region.

Överläggning i arbetsmiljöfrågor

Anser skyddsombud, MB-grupp, facklig förtroendeman eller, där sådan saknas, Byggnads region att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt ovan ska anmälan härom skyndsamt göras till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska snarast möjligt överlägga med skyddsombud, MB-grupp, facklig förtroendeman eller, där sådan saknas, 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) kalenderdagar 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 arbetsgivaren har drabbats av straff eller annan påföljd enligt Arbetsmiljölagen på grund av sådan underlåtenhet ska allmänt skadestånd inte utgå.

Nuvarande bilaga 9 § 4 justeras enligt nedan

Varje företag ska tillhandahålla företagshälsovård i den omfattning som motiveras av företagets storlek, organisation och produktionsinriktning. Dessförinnan ska samverkan enligt § 3 äga rum.

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

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

En anställd har rätt till hälsoundersökning minst en gång vart tredje år. En hälsoundersökning ska innehålla de undersökningar som är behövliga utifrån företagets verksamhet. Anställd som har fyllt 50 år ska erbjudas hälsoundersökning minst en gång per år. För nyanställda ska en hälsoundersökning erbjudas inom sex månader från anställningens början om inte en hälsoundersökning har förevarit inom en treårsperiod.

Parterna rekommenderar att en hälsoundersökning för en anställd arbetstagare 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
- Hörselundersökning
- Synundersökning

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

Parterna förutsätter att arbetsgivaren genom avtal eller på annat sätt säkerställer att resultat från hälsoundersökningar och förslag till åtgärder, som dessa föranlett, återförs till företaget. Parterna förutsätter att arbetsmiljörådet får ta del av samma material hos företagshälsovården, men i oidentifierad form av mer statistikkaraktär i syfte att genomföra beslutade forskningsinsatser och kartläggningar m.m.

Överenskommelser om arbetsgrupper efter avtalsrörelsen 2025

Bilaga 17

Arbetsgrupp rörande digitalisering

Under avtalsrörelsen 2020 tillsattes en arbetsgrupp avseende digitalisering. Parterna är överens om att fortsätta detta arbete.

Arbetsgrupp rörande bransch- och introduktionsutbildning

Under avtalsrörelsen 2025 har parterna enats om att tillsätta en arbetsgrupp i syfte att ta fram en bransch- och introduktionsutbildning för lärlingar och till branschen nya tillsvidareanställda. Utbildningen ska innehålla utbildningsmoment såsom avtals- och normtidsfrågor, arbetsmiljö samt andra frågor relevanta för installationsbranschen. Utbildningen anordnas av Byggnads region i samarbete med Installatörsföretagens regionala rådgivare i enlighet med av centrala parter fastställd kursplan.

Parterna är överens om att frågan om bransch- och introduktionsutbildning ska införas 1 januari 2027.

Arbetsgruppens uppdrag blir därför att:

- Ta fram ett förslag på en bransch- och introduktionsutbildning.

Överenskommelse om avtalets giltighetstid

Bilaga 18

§ 12 Giltighetstid

Giltighetstid och uppsägning

Detta kollektivavtal gäller från och med den 1 maj 2025 till och med den 30 april 2027.

Om begäran om förhandling ej sker senast två månader före den 30 april 2027 förlängs avtalet ett år i sänder.

Om begäran om förhandling framställs före den 1 mars 2027 gäller avtalet för tiden efter den 30 april 2027 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 8 maj 2025

Installatörsföretagen



Henrik Junzell

Svenska Byggnadsarbetare-
förbundet



Emil Persson