

1 maj 2025–30 april 2027

Teknikinstallations- avtalet VVS & Kyl

**2025
2027**



Teknikinstallationsavtalet

VVS & Kyl

1 maj 2025–30 april 2027

Kollektivavtal mellan Installatörsföretagen och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads).

De tidigare VVS- och Kylavtalen mellan Installatörsföretagen och Byggnads har slagits samman och omarbetats och benämns numera Teknikinstallationsavtalet. I äldre avtalstexter förekommer de tidigare benämningarna VVS-avtalet och Kylavtalet.

INNEHÅLL

Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl

§ 1 Avtalets omfattning	5
§ 2 Allmänna förhållningsregler	6
§ 3 Arbetstid	7
§ 4 Frånvaro	17
§ 5 Löner	28
§ 6 Ackord och prestationslön	33
§ 7a Resor m.m. för VVS-verksamhet o.dyl.....	43
§ 7b Resor m.m. för kylverksamhet	48
§ 8 Semester	51
§ 9 Utbetalning av lön m.m.	57
§ 10 Övriga bestämmelser	62
§ 11 Förhandlingsordning	65
§ 12 Giltighetstid	72

Bilagor

1	Lönebilagan.....	74
2	Utbildningsavtalet.....	86
3	ÖLAS anställningsskyddsöverenskommelse.....	100
4	Företagsanpassning av MB-organisation	130
5	Facklig förtroendeman.....	136
6	Särskilda regler vid in- och utlåning av arbetstagare mellan företag	141
7	Tillämpningsregler vid anlitande av underentreprenörer och bemanningsföretag.....	143
8	Entreprenadkedjor och ansvar för huvudentreprenör	151
9	Arbetsmiljöavtal	153
10	Bilöverenskommelse	160
11	Skiftarbete och bergrumsarbete	162
12	Överenskommelse om personalutrymmen på arbetsplatser	166
13	Förhandlingsordning vid anlitande av bemanningsföretag	170
14	Protokollsanteckningar	173
15	Adressförteckning.....	178

Register	179
----------------	-----

Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Avtalet gäller för arbetstagare vid företag som är medlemmar i Installatörsföretagen och verksamma i kyl-, VVS- och värmepumpbranschen i Sverige.

Anmärkning

Avtalet gäller inte för skolelever, som under pågående skoltermin fullgör yrkespraktik i VVS-, kyl- eller värmepumpbranschen, eller för feriearbetare under/mellan skolperioder.

Mom 2 Avtalsförsäkringar

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

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Avtalspension SAF-LO inklusive premiebefrielseförsäkring
- Avgångsbidragförsäkring (AGB)
- Omställningsförsäkring
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Föräldrapenningtillägg (FPT)

Extra pensionsavsättning

Överenskommelse har träffats om en ny extra pensionsavsättning om 0,2 procent från och med den 1 maj 2025. Avsättningen är en kompletterade premie enligt § 4 a bestämmelser för Avtalspension SAF-LO.

Detta innebär att på avtalsområdet under avtalsperioden görs en extra pensionsavsättning om **totalt 1,6 procent** och att detta även gäller arbetstagare som är under 25 år. Arbetstagare som är yngre än 25 år kan inte välja familjeskydd.

Mom 3 Utvecklingsavtalet

På avtalsområdet gäller Utvecklingsavtalet 1 mars 1986 Installatörsföretagen-Byggnads/Unionen/Ledarna/Sveriges Ingenjörer.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Mom 1

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ett ömsesidigt förtroende i frågor som rör verksamheten. Det är en angelägen uppgift för alla som samverkar på en arbetsplats att skapa goda arbetsförhållanden och en trygg och säker arbetsmiljö. Alla arbetstagare ska därför medverka till god ordning och till att olycksfall och hälsorisker förebyggs.

Arbetstagare har att iaktta diskretion rörande företagets angelägenheter, såsom prissättningar, konstruktioner, experiment och undersökningar, affärsangelägenheter och liknande.

Mom 2

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt

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

Mom 3

Bisysslor

En arbetstagare får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag som konkurrerar med arbetsgivaren.

Arbetstagare får inte heller åta sig uppdrag som kan påverka möjligheterna att utföra det ordinarie arbetet på ett fullgott sätt. Om en arbetstagare avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mer omfattande slag bör denne därför först samråda med arbetsgivaren.

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.

§ 3 Arbetstid

Mom 1 Definition arbetstid

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

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.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

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

Överenskommelse om avvikelse från bestämmelser enligt nedan skall vara skriftlig och upphör senast tre månader efter att endera parten uttryckt önskemål om detta. Överenskomna avvikelser får inte innebära ett åsidosättande av lag eller förordning.

2.2 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden utgör 160 timmar per helgfri 4 veckors period. Veckoarbetstiden får inte överstiga 45 och inte understiga 35 timmar.

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.

2.3 Arbetstidens förläggning

Om inte annan överenskommelse träffats eller om produktionsförhållandena så motiverar, förläggs den ordinarie arbetstiden enligt följande:

- kylverksamhet: måndag–fredag kl. 06.00–18.00
- VVS-verksamhet o.dyl.: måndag–fredag kl. 06.00–18.00
- serviceverksamhet i VVS-verksamhet o.dyl.: måndag–fredag kl. 06.00–18.00
- anställda knutna till butiksrörelse i VVS-verksamhet o.dyl.: måndag–fredag kl. 06.00–18.00 samt lördagar mellan kl. 07.30 och 15.00.

2.4 Individuell överenskommelse

Den ordinarie arbetstidens längd och förläggning kan efter en individuell överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren utläggas på annat sätt än enligt ovan.

Veckoarbetstiden får då inte överstiga 48 timmar och den genomsnittliga ordinarie arbetstiden ska vara 40 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst sex månader.

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

2.5 Förändring av den ordinarie arbetstiden

2.5.1 Besked om arbetstidens längd

Besked om att den ordinarie arbetstidens längd ska avvika från 40 timmar per helgfri vecka, ska lämnas till arbetstagaren senast två veckor i förväg.

2.5.2 Besked om arbetstidens förläggning

Besked om att den ordinarie arbetstidens förläggning ska ändras lämnas till arbetstagaren senast två veckor i förväg.

Besked enligt ovan får lämnas kortare tid i förväg, dock senast en vecka i förväg, om händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

2.6 Obekväm arbetstid

För ordinarie arbetstid förlagd före eller efter de tidpunkter som anges i mom 2.3 – och som inte utgör övertidsarbete – 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

Ob-tillägg betalas inte för tid då övertidsersättning utges.

Mom 3 Övertidsarbete

3.1 Allmänt

Då arbetsgivaren så anser erforderligt bör arbetstagaren, såvida han/hon inte är därtill förhindrad, arbeta övertid i den utsträckning som denna paragraf medger.

Innan sådant övertidsarbete utförs eftersträvas överenskommelse mellan arbetsledning och berörd arbetstagare.

Övertidsarbete får inte vägras i följande fall:

- Vid risk för skada på person eller egendom.
- När det är fråga om kortvarigt reparations/underhållsarbete i lokaler och arbetsställen då övertidsarbete är angeläget på grund av tekniska förutsättningar eller om lokalerna är i bruk under ordinarie arbetstid.

För sådant arbete utges övertidsersättning/övertidstillägg (se punkt 3.1.1) eller – efter överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivare – kompensationsledighet (se punkt 3.1.2).

Anmärkning

1. När arbetstagaren uppnått Arbetstidslagens gräns om 200 timmar per kalenderår kompenseras överstigande timmar endast med kompensationsledighet enligt 3.1.2.
2. Vid uttag av kompensationsledighet för övertidsarbete ska motsvarande tid tillföras som tillgängligt övertidsutrymme.

3.1.1 Övertidersättning/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 efter kl. 24.00 samt lördagar, söndagar och sådan fridag och helgdag som inte anges nedan	104	167
3	Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafteon, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärdsdag, pingstdagen, nationaldagen, midsommaraften, midsommardagen, julaften, juldagen, annandag jul och nyårsaften	87	200

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 efter kl. 24.00 samt lördagar, söndagar och sådana fridagar och helgdagar som inte anges nedan.	100 min
3	Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton, midsommardagen, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton	200 min

Anmärkning

Om kompensationsledighet inte kommer till stånd vid kalenderårets slut omvandlas och ersätts kompensationsledighet utöver 40 timmar med övertidsersättning/övertidstillägg (se 3.1.1). Sådan övertidsersättning/övertidstillägg ska utbetalas vid nästföljande löneutbetalningstillfälle. Ovanstående gäller om inte annan överenskommelse träffats.

Mom 4 Beredskapstjänst och beredskapsarbete

4.1 Beredskapstjänst

Allmänna bestämmelser

Med beredskap avses såväl skyldighet att stå till förfogande (beredskapstjänst) som skyldighet att under beredskapstjänst utföra arbete (beredskapsarbete) i situationer där omedelbar nödvändig åtgärd krävs.

Om inte annat överenskommit ska arbetstagaren under beredskapstjänst snarast eller senast inom en timme vara tillgänglig för att utföra nödvändiga åtgärder.

Individuell överenskommelse

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om beredskapstjänst.

Beslut om beredskap

Om ingen överenskommelse om beredskap träffas mellan arbetstagaren och arbetsgivaren gäller följande. Om arbetsgivaren bedömer att för verksamheten erforderlig täckning av beredskapsbehovet inte kunnat ske genom frivilliga överenskommelser med arbetstagarna, äger arbetsgivaren rätt att fatta beslut om beredskap samt upprätta ett beredskapsschema.

Om inte annat överenskommes förläggs beredskapstjänst högst var femte vecka och bör inte pågå längre än sju kalenderdagar.

Underrättelse om beredskapstjänst

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

4.2 Ersättning för beredskapstjänst och beredskapsarbete

Ersättning för beredskapstjänst

Beredskapstjänst ersätts per beredskapsperiod med

- utgående månadslön dividerad med nedanstående divisor
- alternativt*
- utgående timlön multiplicerad med nedanstående procent

	Definition av period	Divisor	Procent
1	Måndag – torsdag räknat från arbetstidens slut till den tidpunkt vid vilken ordinarie arbetstid börjar, per dygn.	90	193
2	Fredagen från arbetstidens slut till kl. 07.00 lördag.	80	218
3	Lördag kl. 07.00 till söndag kl. 07.00.	65	268
4	Söndag från kl. 07.00 till den ordinarie arbetstidens början påföljande måndag.	75	232
5	Vardagar före helgdagar från ordinarie arbetstidens slut till kl. 07.00 helgdagen.	80	218
6	Helgdagar eller i § 4 mom 1 angivna fridagar från kl. 07.00 till • kl. 07.00, om påföljande dag är fridag eller helgdag • ordinarie arbetstidens början, om påföljande dag är en vardag.	55	317

Ersättning för beredskapsarbete

För beredskapsarbete under beredskapstjänst utges övertidsersättning eller, om överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats, utgår kompensationsledighet.

I de fall kompensationsvila enligt mom 5.3 förläggs till ordinarie arbetstid har arbetstagaren rätt till ersättning enligt mom 5.3.1.

Mom 5 Tillägg till arbetstidslagen

5.1 Avvikelser med stöd av lokalt kollektivavtal

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

Om parterna inte kommer överens om ett lokalt kollektivavtal eller avvikelsen avser längre tid än en månad kan frågan på företagets begäran hänskjutas till prövning av Byggnads och Installatörsföretagen.

Anmärkning

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

5.2 Den sammanlagda arbetstiden

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

5.3 Dygnsvila

Arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Arbetstagare som, på grund av sådan händelse inte får minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila, ska omedelbart erhålla motsvarande kompensationsvila.

Avvikelse får därutöver göras för arbete i samband med beredskapstjänst. Vid beredskapstjänst ska en arbetstagare erhålla en sammanhängande dygnsvila om sju (7) timmar mellan kl. 21 och kl. 05. För det fall arbetstagare på grund av beredskapsarbete inte får 7 timmars sammanhängande dygnsvila, mellan kl. 21 och kl. 05, ska denne omedelbart efter avslutat beredskapsarbete erhålla

kompensationsvila i sådan omfattning att arbetstagaren får minst 7 timmars sammanhängande vila.

Undantag från kompensationsvilan i stycke två (2) ovan får ske om det finns synnerliga skäl eller arbetstagaren godkänner att kompensationsvila inte ska utgå.

Anmärkning

Om inte företaget beslutat annat startar dygnet kl 16.00. Dygnet bör företrädesvis, om detta inte stör arbetets behöriga gång, inledas med dygnsvila.

Avvikelser med stöd av lokalt kollektivavtal

Avvikelser från bestämmelserna om dygnsvila får göras i överenskommelse mellan företag och Byggnads region eller på delegation av MB-grupp. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat för dagen för avtalets ingående.

Om parterna inte kommer överens om ett lokalt kollektivavtal eller avvikelsen avser längre tid än en månad kan frågan på företagets begäran hänskjutas till prövning av Byggnads och Installatörsföretagen.

Anmärkning

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

5.3.1 Ersättning vid kompensationsvila (dygnsvila)

Förläggas dygnsvilan till ordinarie arbetstid bibehåller arbetstagaren sin lön utan avdrag.

5.4 Nattvila

I ledigheten för nattvila ska tiden mellan kl. 24.00 och kl. 05.00 ingå. Avvikelse får göras för arbete under beredskapstjänstgöring.

Efter förhandling med Byggnads region eller, efter delegation, med MB-grupp får avvikelse därutöver göras när arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan kl. 24.00 och kl. 05.00.

Efter överenskommelse med Byggnads region eller, efter delegation, till MB-grupp kan företaget tillämpa ett förenklat förfarande gällande nattdispens enligt nedan. Sådan överenskommelse kan sägas upp med 1 månads uppsägningstid av Byggnads region eller efter delegation av MB-grupp.

Arbetsgivarens lokala förhandlingsskyldighet är uppfylld vid varje enskilt tillfälle som omfattar dispens om högst 30 kalenderdagar per 3 månader när arbetsgivaren till Byggnads region eller, efter delegation, till MB-grupp, överlämnar information som innehåller följande uppgifter:

- arbetsmiljöplan med riskanalys och vidtagna åtgärder
- period för vilken dispensen avses — dock högst 30 kalenderdagar per 3 månader
- tilltänkta arbetstagare är tillfrågade och samtycker, samt kontaktuppgifter till densamma.
- försäkran om att tilltänka arbetstagare bedömts vara i fysiskt och psykisk form för arbete nattetid
- försäkran om att arbetsgivaren följer Teknikinstallationsavtalets regler om 11 timmars dygnsvila samt 35 timmars veckovila
- försäkran om att lön- och arbetsvillkor utgår enligt avtal och eventuella lokala överenskommelser
- arbetsgivaren uppger kontaktuppgifter till ansvarig arbetsgivarrepresentant.

Om parterna inte kommer överens om ett lokalt kollektivavtal eller avvikelsern avser längre tid än en månad kan frågan på företagets begäran hänskjutas till prövning av Byggnads och Installatörsföretagen.

Avvikelser med stöd av lokalt kollektivavtal

Avvikelser från bestämmelserna om nattvila får göras i överenskommelse mellan företag och Byggnads region eller på delegation av MB-grupp. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

Anmärkning

1. *Rätten att träffa lokala överenskommelser enligt ovanstående kan för ett visst företag eller viss driftsenhet sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader.*
2. *Om dispens från nattvilan beräknas överskrida 30 kalenderdagar, fler än 30 kalenderdagar per 3 månader, eller behov av att förlänga dispensen uppstår, kan frågan på arbetsgivarens begäran hänskjutas till prövning av Byggnads och Installatörsföretagen.*

5.5

Veckovila

Arbetstagarna ska ha minst 35 timmars sammanhängande viloperiod under varje period om sju (7) dagar. Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Veckovilan får efter överenskommelse med Byggnads region eller, efter delegation till MB-grupp, genomsnitts beräknas över en beräkningsperiod om högst 14 dagar.

Anmärkning

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

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

5.5.1

Ersättning vid kompensationsvila (veckovila)

Förläggs veckovilan till ordinarie arbetstid bibehåller arbetstagaren sin lön utan avdrag.

Mom 6

Raster

Rasterna är 1–3 per dag. Rasternas längd och förläggning fastställs efter överenskommelse och ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Anmärkning

En rast är ett avbrott under arbetsdagen som arbetstagaren fritt förfogar över. Denne kan då välja att lämna arbetsstället. Under rast/raster uppbär arbetstagaren inte lön och tiden räknas inte som arbetstid.

Enligt Arbetstidslagen ska rasterna förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Observera att arbetstidsmättet alltid ska hållas.

En paus är ett kortare avbrott/uppehåll (toalettbesök, dricka vatten etc.) från arbetet där arbetstagaren inte får lämna arbetsstället. Under pauser uppbär arbetstagaren lön och tiden räknas som arbetstid.

Exempel:

Om arbetstiden för arbetstagaren är förlagd mellan 07.00–16.00 har arbetstagaren alltså en (1) timma till sitt förfogande för rast under dagen.

§ 4 Frånvaro

Mom 1 Helglön för timavlönade

För trettondagen, långfredagen, annandag påsk, 1 maj, Kristi Himmelfärdsdagen, nationaldagen, midsommarafton, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton och nyårsdagen som infaller på en arbetsfri vardag (måndag till fredag), utges helglön.

Helglön utges inte när arbete utförs på helglöneberättigad dag. Om enstaka arbetstimmar utförs på helgdag, dock högst två timmar per helgdag, utges både lön för arbetad tid och helglön. Utförs arbete mer än två timmar reduceras helglöneersättningen i förhållande till arbetad tid. Vid lägre arbetstidsmått än heltid utbetalas helglön i förhållande till arbetstidsmättet.

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

Helglön utges under förutsättning att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning arbetat för honom gällande full arbetstid närmast före och efter helgdagen.

Med arbetad tid jämfställs:

- Sjukdom under arbetsgivarperioden
- Uttryckligen beviljad ledighet under de första fyra veckorna av ledigheten
- Semester
- Permittering under de första fyra veckorna av permitteringstiden
- Tillfällig vård av barn (dock högst under de första fyra veckorna av varje frånvarandeperiod)
- Föräldraledighet under de första fyra veckorna av föräldraledigheten

Anmärkning

Om arbetstagaren är frånvarande på grund av tillfällig vård av barn vid barns födelse eller adoption för att närvara vid födseln, ta hand om hemmet eller vårda barn (mest känt som de tio "pappadagarna") och i direkt anslutning till detta tar föräldraledighet, jämfställs den sammanlagda frånvaron med arbetad tid i totalt högst fyra veckor från den första frånvarodagen.

Helglön utges inte om arbetstagaren har fått eller varit berättigad till ersättning från Försäkringskassan aktuell dag.

Om arbetstagaren har fått ersättning eller hade kunnat få ersättning avseende del av aktuell dag ska helglönen reduceras i motsvarande mån.

Lön för arbetsfri dag utges med bibehållen lön; undantaget om dagen infaller under sjuklöneperiod, då ersättning beräknas enligt § 4 mom 5.5 punkten 2.

Helglön utgår med bibehållen lön.

Anmärkning

Bibehållen lön beräknas enligt § 5 mom 9.

Mom 2 Helglön för månadsavlönade

Helglön ingår i månadslönen.

Mom 3 Fridagar

Nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julaften är fridagar, som innebär att arbetstagare har rätt till ledighet.

Mom 4 Arbetstidsförkortning

4.1 Arbetstidskonton

Individuella arbetstidskonton inrättas för alla arbetstagare.

4.2 Utrymme för avsättning

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

Avsättningar sker med 2,15 procent av underlaget varje år vid val enligt mom 4.3 a) samt c) nedan.

Avsättningen sker med 2,91 procent av underlaget varje år vid val enligt mom 4.3 b).

4.3 Uttag av avsatt belopp

Avsättning till arbetstidskonto kan tas ut som

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

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

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

4.4

Hanteringsordning

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

Efter det att arbetstagaren fått uppgift om storleken på det under avsättningsåret avsatta beloppet, ska denne senast 14 dagar efter arbetsgivarens besked skriftligen underrätta arbetsgivaren om hur beloppet ska utnyttjas, om inte annan överenskommelse träffas. Om ingen sådan underrättelse har lämnats inom föreskriven tid utbetalas kontant ersättning enligt mom 4.9 nedan.

Anställd som under avsättningsåret varit föräldraledig enligt 5–7 §§ Föräldraledighetslagen har möjlighet att flytta arbetstidsförkortning, proportionerligt till uttagen föräldraledighet under avsättningsåret, från innevarande år till det kommande uttagsåret. Total arbetstidsförkortning kan dock aldrig överskrida mom 4.5.

Anställd som önskar flytta tid lämnar detta besked skriftligen innan uttagsårets slut till arbetsgivaren.

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

4.5

Beräkning av ledig tid

Varje arbetstagare erhåller 40 timmars arbetstidsförkortning per kalenderår. Vid annan sysselsättningsgrad än heltid utgår ledighet i proportion till heltidsanställning.

Arbetstidsförkortningen intjänas jämnt fördelat över året. Arbetstidsförkortning intjänas inte under frånvaro som inte berättigar till ersättning från arbetsgivaren. För arbetstagare som har sådan frånvaro beräknas arbetstidsförkortningen med $1/365 \times 40$ timmar för varje övrig anställningsdag. Brutna timmar avrundas till närmast högre timtal.

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

4.6 Förläggning av ledig tid

Förläggning av ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ledigheten kan lämpligen förläggas på klämdagar. Huvudregeln är att verksamhetens krav avgör förläggningen. Arbetsgivaren ska, om möjligt beakta arbetstagarens önskemål om förläggningen.

4.7 Betalning under ledig tid

Det under avsättningsåret avsatta beloppet ska användas som betalning för den uttagna ledigheten.

4.8 Avsättning till pensionspremie

För arbetstagare som önskar att avsätta medel ska användas till pensionspremie gäller följande:

- Arbetstagaren anmäler enligt mom 4.4 till arbetsgivaren sin önskan att årets avsatta medel på arbetstidskontot ska användas till betalning av pensionspremie.
- Arbetsgivaren upprättar en förteckning med namn, personnummer och storleken på det avsatta beloppet för var och en som anmält sådan önskan.
- Arbetsgivaren sänder in förteckningen tillsammans med redovisning av de avsatta medlen till Fora AB senast under juni månad, om inte annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och Fora AB.

Arbetsgivaren ska även komplettera ovanstående premieinbetalning. Detta då avsättningen till LP, Livsarbetstidspension, -systemet inte längre ingår i underlaget för ASL, Avtalspension SN LO, premierna. Denna kompletterande inbetalning ska vara 4,5 % av värdet av motsvarande arbetstidsförkortning – om den hade tagits ut som kontant ersättning enligt § 4 mom 4.3 c.

Undantag

Denna komplettering gäller inte för den anställde som

- inte fyllt 25 år vid avsättningstidpunkten eller som
- har fyllt 65 år och för vilken, vid avsättningstidpunkten, inbetalning till ASL inte längre sker. (Om avtalet om ASL mellan SN och LO ändras gällande intjänandeålder, gäller den även detta avtal.)

För dessa båda kategorier ska arbetsgivaren betala in det enligt reglerna i Teknikinstallationsavtalet avsatta beloppet utan uppräkningskomplettering.

4.9 Kontant ersättning

Till den som enligt mom 4.4 meddelat arbetsgivaren önskemål om kontant ersättning ska det avsatta beloppet utbetalas senast under juni månad om inte annan överenskommelse träffas.

Inte uttagen arbetstidsförkortning kan inte sparas från ett uttagsår till ett annat. Har arbetstagaren inte senast vid uttagsårets utgång utnyttjat sitt val ersätts detta som kontant ersättning.

Mom 5 Överenskommelse om tillämpning av 6–9 §§ lagen om sjuklön

5.1 Sjukanmälan

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

5.2 Intyg m.m.

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

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

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

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

Anmärkning

Med läkare avses i detta sammanhang även tandläkare.

5.3 Försäkran

Arbetstagaren ska efter anmälan lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen.

Försäkran ska lämnas till arbetsgivaren på sätt som arbetsgivaren begär. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

5.4

Sjuklön

En arbetstagare har enligt vad som framgår nedan rätt att vid sjukdom behålla lön och andra anställningsförmåner (sjuklön). Arbetstagare, som inte ingår i ackordslag och inte heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för arbetstagaren gällande löneregler.

Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande tretton kalenderdagarna i sjukperioden.

Sjuklön utges endast för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete eller haft semester under sjuklöneperioden.

Från sjuklön ska karensavdrag göras.

Anmärkning

Bibehållen lön beräknas enligt § 5 mom 9.

5.5

Sjuklönens storlek för timavlönade

Sjuklönen utgör nedan angiven del av lön, som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden. Först när fullt karensavdrag dragits från sjuklönen, kan arbetstagaren erhålla sjuklön för resten av sjukperioden.

- Sjuklön utges inte för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden. Karensavdraget kan dock aldrig bli högre än den sjuklön arbetstagaren skulle ha fått under den aktuella sjukperioden.
- För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid – till och med dag 14 i sjukperioden – utgör sjuklönen 80 procent av den lön som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan.

Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period.

Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som samma sjukperiod som den tidigare. Detta innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Alla karensavdrag som görs, med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens), inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar

Antalet sammanlagda karensavdrag, upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid per sjukperiod, begränsas till tio under en tolv månadersperiod.

5.6

Sjuklönens storlek för månadsavlönade

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt följande:

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	
För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjuklöneperioden	$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	per frånvarotimme
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$20 \% \text{ av månadslönen} \times 12$ $52 \times \text{veckoarbetstiden}$	per frånvarotimme
> Dag 15	$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$	per frånvarodag*
> Hel kalendermånad	hela månadslönen	per kalendermånad

*Avdrag ska även göras avseende arbetsfria dagar (lördagar, söndagar och helgdagar).

Anmärkning:

Med månadslön avses i detta mom:

1. Fast månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
2. Den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller likande rörliga lönedelar.

Mom 6 Permittering

6.1 Allmänt

Då arbetsgivare, utan att anställningen upphör, på grund av arbetsbrist, driftsstörning eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagaren något arbete samt befriar arbetstagaren från hans närvaroskyldighet (permittering) utges ersättning (permitteringslön) i enlighet med mom 6.6–6.7 nedan.

6.2 Permittering kan vidtas oavsett regler om turordning.

6.3 Förhandlingsskyldighet

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.

1. Permittering, som inte är av enstaka och kortvarig natur och inte heller beror på att arbetet till sin natur inte är sammanhängande.
2. Återgång efter sådan permittering som anges ovan.

Vid förhandlingarna ska parterna eftersträva enighet om omfattning och förläggning av permittering. Parterna bör ta hänsyn till företagets produktions- och marknadsförhållande samt eftersträva lösningar som medför minsta möjlig olägenhet för berörda arbetstagare.

Anmärkning

Vid permittering hel dag eller mer ska i förekommande fall förhandlingsskyldighet iakttagas enligt denna paragraf. Parterna är ense om att förhandlingsskyldighet enligt lag och avtal inte föreligger vid permittering på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott.

Inför beslut om permittering hel dag eller mer på grund av otjänlig väderlek eller annat oförutsett driftsavbrott, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren orsaken till permitteringen och om möjligt den beräknade längden på permitteringen samt hur återgång i arbete ska ske. Arbetsgivaren ska lämna motsvarande information till MB-grupp om sådan finns på arbetsplatsen eller utsedd facklig förtroendeman bland de anställda på arbetsplatsen.

6.4 Permitteringstid

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

6.5 Återgång till arbete

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

6.6 Permitteringslön

För permitteringstid utbetalar arbetsgivaren permitteringslön. Permitteringslönen är detta avtals lägslön.

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

Permitteringslön utges inte vid permittering, som föranleds av:

- arbetstagarens eget förvållande
- olovlig konflikt inom LO:s område
- offentlig myndighetsbeslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.

6.7 Utbetalning av permitteringslön

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

Mom 7 Permission

7.1 Allmänt

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

Anmärkning

Bibehållen lön beräknas enligt § 5 mom 9.

Permission kan beviljas i följande fall:

1. Eget bröllop
2. Egen 50-årsdag
3. Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller
4. Besök vid sjukvårdsinrättning eller företagshälsovårdscentral efter remiss av företagsläkare
5. Nära anhörigs frånfälle
6. Nära anhörigs begravning
7. Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig samt för icke hemmaboende barn för vilket arbetstagaren har underhållsskyldighet enligt lag.

Anmärkning

Som nära anhörig räknas make/maka, sammanboende, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, mor-, far- och svärföräldrar.

Som nära anhörig gällande punkt 5 och 6 räknas även make/makas/sammanboendes barn som under någon tid bott i det gemensamma hushållet.

Med sammanboende avses den som sammanlever med annan under äktenskapsliknande förhållanden.

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

7.2

Ansökan om ledighet

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

Orsaken till permissionen ska på förhand eller – om så inte kan ske – i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

7.3

Hälsoundersökning

Arbetstagaren har rätt till erforderlig ledighet för hälsoundersökning hos företagshälsovården efter kallelse därifrån. För tid som åtgår härför utges ersättning med lägsta lön enligt vad som anges i lönebilagan. I kylverksamhet behåller arbetstagare utgående månadslön.

Samma ersättning som nämns ovan utges i de fall då arbetsgivaren medgivit förläggning på arbetstid av information rörande risker för olycksfall och ohälsa anordnad av företagshälsovårdscentral som företaget är anslutet till.

Mom 8

8.1

Föräldralön

En försäkring om kompletterande föräldrapenning har avtalats mellan Svenskt Näringsliv samt LO och PTK. Försäkringen trädde i kraft den 1 januari 2014. Övergångsregler har fastställts av Svenskt Näringsliv samt LO och PTK. För mer information se www.afa.se.

8.2

Graviditetslön

Gravid arbetstagare, som har beviljats graviditetspenning från Försäkringskassan, har rätt till graviditetslön från arbetsgivaren om hon har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett (1) år.

Graviditetslön uppgår till 10 procent av utgående bibehållen lön. Graviditetslön utges i samband med ordinarie löneutbetalningstillfälle under aktuell period.

Anmärkning

Bibehållen lön beräknas enligt § 5 mom 9.

Mom 9 Avdrag vid frånvaro när månadslön tillämpas

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

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	
Del av dag	$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$	per frånvarotimme
Högst fem arbetsdagar	$1/21 \times \text{månadslönen}$	per frånvarodag
Mer än fem arbetsdagar, men mindre än en kalendermånad	$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$	per frånvarodag*
Hel kalendermånad	hela månadslönen	per kalendermånad

*Avdrag ska även göras avseende arbetsfria vardagar, lördagar samt söndagar och helgdagar.

Mom 10 Tjänstledighet för politiska, offentliga och fackliga uppdrag

Arbetstagare har rätt till nödvändig tjänstledighet för deltagande i politiska val samt för offentliga och fackliga uppdrag för sin organisation.

Arbetstagaren ska anmäla sådan tjänstledighet till arbetsgivaren senast 14 dagar innan uppdraget ska börja eller, om så inte kan ske, så snart arbetstagaren får veta att denne behöver vara tjänstledig av ovan angivna skäl. Arbetstagaren ska i samband med anmälan om tjänstledighet uppge hur lång tid tjänstledigheten beräknas vara.

§ 5 Löner

Mom 1 Allmänt

De löneformer bör tillämpas som – med hänsyn till verksamhetens art och arbetsorganisation – främjar kraven på produktivitet, effektivitet, konkurrenskraft, arbetsmiljö och lönetrygghet. Lön utbetalas som timlön eller månadslön.

Med lön enligt detta avtal menas bruttolön exklusive sociala avgifter och tillägg enligt lag och avtal.

Anmärkning

1. *Omräkningstal vid övergång till månadslön: för timavlönade görs omräkning genom att timlönen multipliceras med talet 174.*
2. *Tillämpliga tillägg utöver lön utgörs av exempelvis semesterersättning, arbetstidsförkortning, helglön, OB-ersättning, övertidsersättning, traktamente m.fl. ersättningar enligt Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl i tillämpliga delar.*

Mom 2 Indelning av arbetstagare

Indelning av arbetstagare:

- yrkesarbetare
- lärlingar/företagslärling
- övriga arbetare, som inte uppfyller kraven för yrkesarbetare

Den närmare indelningen framgår av följande moment.

Mom 3 Yrkesarbetare

Yrkesarbetare är den som uppfyller de krav som anges i detta moment och som dessutom på egen hand fullständigt efter ritning och lämnade instruktioner kan utföra förekommande arbetsuppgifter inom sitt yrkesområde. Vid utförande av arbete inom sitt kompetensområde har yrkesarbetare rätt till lön enligt

Lönebilagan Tabell A

Arbetare, som har uppfyllt kraven enligt första stycket och då avlönats enligt Tabell A avlönas enligt steg 3 i Tabell D om krav inte längre uppfylls.

Anmärkning

De två kriterier som anges för yrkesarbetarstatus ska tillämpas sakligt. I enlighet härmed får arbetsgivaren inte låta sänka en yrkesarbeters lön enligt denna bestämmelse utan att fullgoda skäl föreligger för åtgärden.

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

VVS-montör, Industrirörmontör, VVS-isolerare, Isoleringsplåtslagare

Krav: Genomgången utbildning enligt utbildningsavtalet.

Sprinklermontör

Krav: Genomgången utbildning enligt utbildningsavtalet eller kompetens enligt de så kallade övergångsbestämmelserna.

Kyltekniker/kylmontör

Krav: Certifikat enligt EG 303/2008 och mer än 5 års yrkeserfarenhet.

Rörsvetsare

Krav: Två års erfarenhet av svetsnings- och montagearbete inom branscher som omfattas av Teknikinstallationsavtalet samt erhållit IW-diplom eller godkänd svetsarprövning enligt SS-EN ISO 9606-1, SS-EN 287-1 eller SS-EN 1418.

Anmärkning

Rörsvetsare har rätt att få en kopia av intyg på svetsarprövning samt erhåller originaldokumentet när anställningen avslutas på grund av arbetsbrist.

Montagearbetare

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

Specialarbetare

Krav: Tre års arbete inom sitt specialområde.

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

Anmärkning

Yrkeskategorin specialarbetare ska verka stödjande till företagets huvudverksamhet. Företag kan dock, efter godkännande från centrala parter, ha en huvudverksamhet som utförs av yrkeskategorin specialarbetare. Detta under förutsättning att verksamheten faller inom avtalets tillämpningsområde.

Mom 4 Lärlingar/företagslärlingar

Lärlingar samt företagslärlingar som omfattas av utbildningsavtalet avlönas enligt

**Lönebilagan
Tabell B**

Mom 5 Övriga arbetare, som inte uppfyller kraven för yrkesarbetare

Arbetstagare som ännu inte uppfyller kraven för respektive yrkesarbetarroll avlönas enligt Tabell D med placering enligt nedan.

- Yrkesarbetarroll som omfattas av utbildningsavtalet – Steg 3, Tabell D
Installatörsföretagens medlemmar kan efter överenskommelse med Byggnads region, även tillämpa steg 1 och 2 i Tabell D under arbetstagares provanställning.
- Yrkesarbetarroll som inte omfattas av utbildningsavtalet – Aktuellt steg i Tabell D

Från ovan undantas yrkesarbetarrollen kyltekniker/kylmontör där arbetstagare som ännu inte uppfyller kraven avlönas enligt Tabell C. Se även mom 8 angående tillgodoräknande av tid.

Anmärkning

Arbetstagare utan tidigare yrkesutbildning i branschen skall i samband med anställningens ingående informeras om lämplig yrkesarbetarutbildning inom branschen.

Om arbetstagaren meddelar arbetsgivaren intresse av att genomgå sådan yrkesutbildning kan arbetsgivare och arbetstagare träffa överenskommelse om att klarlägga förutsättningarna för arbetstagaren att uppnå yrkesarbetarstatus och i tillämpliga fall upprätta en utbildningsplan.

Mom 6

6.1 Personliga tillägg

Utöver vad som anges i denna paragraf kan arbetsgivaren utge personliga tillägg till arbetstagare med särskild kompetens och färdighet, i de fall dessa har betydelse för företagets produktion. Exempel på sådant är branscherfarenhet, prestation, ansvar, ordningssinne, fortbildning (till exempel avseende rörsvetsning, elbehörighet, styr- och reglerteknik, försäljning, värmepumpsteknik), självständighet i arbetet samt förmåga att vårda kundrelationer.

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.

Anmärkning

För handledning av lärling vid ackord, se § 6 Mom 16.

Mom 7 Övriga ersättningar och tillägg

Ersättningar och tillägg utöver lön regleras i avtalets övriga bestämmelser.

Mom 8 Tillgodoräknade av tid – kyltekniker/kylmontör

Arbetstagare som genomgått kylutbildning och erhållit godkänd examen i gymnasieskolans treåriga program eller motsvarande utbildning får tillgodoräkna sig denna tid med tre arbetade år enligt

Lönebilagan Tabell C

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

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

Lönebilagan Tabell C

Vid anställning av Tekniker/Montörer ska av anställningsbekaftelsen framgå det antal år som Teknikern/Montören tillgodoräknats i yrket.

Anmärkning

1. Arbetsgivaren ska tillse att Tekniker/Montör snarast bereds tillfälle för certifiering enligt EG 303/2008.
2. Lönenivån fastställs mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om ingen enighet uppnås kan frågan föras vidare till lokal förhandling inom företaget och slutligen – om enighet inte heller uppnås vid lokal förhandling – förnyad förhandling med central medverkan. Förhandlingarna förs under fredsplikt och omfattas inte av reglerna i 35 § MBL.

Mom 9 Bibehållen lön

Bibehållen lön utgörs av ordinarie tim- eller månadslön för aktuell tidsperiod.

Vid ackord kan företaget och Byggnads region eller, efter delegation, MB-gruppen på företaget, träffa överenskommelse om sättet att beräkna bibehållen lön för arbetstagare som arbetar på ackord.

Om ingen sådan överenskommelse träffats gäller följande:

För arbetstagare som ingår i ackordslag eller ensam har ackord beräknas bibehållen lön som en genomsnittslön baserad på arbetad tid under de senaste 6 månaderna. Denna nivå gäller under de kommande 6 månaderna vid bibehållen lön. Om arbetstagaren inte har arbetat under 6 månader beräknas genomsnittslönen på den tid som arbetstagaren har arbetat.

Parterna noterar att företag som tillämpar tidigare reglering har rätt att fortsätta med detta utan överenskommelse.

§ 6 Ackord och prestationslön

Mom 1 Paragrafens innehåll

Paragrafen delas in i:

- a) Ackordsbestämmelser för VVS-företag o.dyl.
 - Allmänna bestämmelser (mom 2–9 samt mom 14–20).
 - Särskilda bestämmelser för det rena ackordet (mom 10–13).
- b) Ackordsbestämmelser för kylverksamhet.
 - Allmänna bestämmelser för kylverksamhet (mom 21–24).

Ackordsbestämmelser för VVS-företag o.dyl.

Allmänna bestämmelser

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 vars 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.

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.

Anmärkning

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

Mom 4 Ackordssedel

En förutsättning för ackord är att arbetsgivare och ackordstagare i förväg överenskommer om ackordets art och omfattning i en särskild handling; ackordssedel.

Ackordssedeln och beskrivningen av arbetet tillhandahålls av arbetsgivaren.

Ackordssedeln upprättas i tre exemplar. Ackordstagaren får ett exemplar. Arbetsgivaren tar två och skickar ett av dessa exemplar till Byggnads region.

Mom 5 Ackordsunderlag

Till grund för ackordet ska ligga det använda underlaget samt erforderliga ritningar, beskrivningar och materialförteckning samt av arbetsgivaren framtagna mängdförteckning, om sådan finns.

Om ovanstående dokument inte överensstämmer med varandra ska beskrivningarna gälla.

Anmärkning

1. *Av mängdförteckningen ska framgå den av arbetsgivaren planerade materialåtgången som kan redovisas i installationsdelar eller med utgångspunkt från planerad produktion.*
2. *Såvida annat inte överenskommes mellan ackordstagaren och arbetsgivaren ska prisuppgift eller annan företagskänslig information inte lämna arbetsgivarens lokaler.*

Mom 6 Ackordsöverenskommelse

Med ackordssedelns uppgifter som underlag överenskommer arbetsgivare och ackordstagare om villkoren för ackordet i särskild handling; ackordsöverenskommelse.

Ackordsöverenskommelse ska träffas innan arbetet påbörjas, dock senast innan 20 procent av de beräknade produktionstimmarerna har förbrukats.

Endast skriftliga överenskommelser är giltiga.

Mom 7 Oenighet

Kan arbetsgivare och ackordstagare inte enas om ackordsöverenskommelsen eller anser någon av parterna att grundtiden har beräknats felaktigt, kan de påkalla hjälp från sina lokala organisationer. En förnyad förhandling eller omräkning sker då.

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

Skulle överenskommelse ändå inte kunna träffas utförs arbete mot förskottsbetalning enligt mom 14.

Mom 8 Tillkommande och avgående arbeten

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

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

Mom 9 Redovisning av tid

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

Arbetsgivaren tillhandahåller erforderliga blanketter för detta ändamål.

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

Särskilda bestämmelser för det rena ackordet

Mom 10 Normtidssystem

När Normtidssystemen används överenskommer arbetsgivare och ackordstagare om normtiden för ackordet med hjälp av tidsunderlag som arbetsgivaren framtagit. Överenskommen normtid innefattar all arbetstid (inklusive normala störningar och mindre avvikelser), som åtgår för ett ackordslag med genomsnittlig prestation att utföra arbetet.

Mom 11 Tillkommande och avgående normtidsatta arbeten

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

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

Mom 12 Tillkommande inte normtidssatta arbeten

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

Vid eventuell oenighet kan arbetsgivare och ackordstagare påkalla hjälp från sina organisationer, enligt mom 7. Nås ingen överenskommelse ersätts arbetet i sådant fall med ackordsfaktorn per arbetad timme.

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	229,50
Ackordsfaktor nivå 2–3	216,50	223,24
Isolerings- och industri-ackord	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.

Allmänna bestämmelser

Mom 14 Förskott på ackord

Arbetstagaren har rätt till förskott på ackordet vid varje avlöningstillfälle. Förskottet utgörs av detta avtals lägstlön, om inte annan skriftlig överenskommelse träffats.

För månadsavlönade avräknas förskottet enligt nedan:

$$\frac{\text{arbetad tid i ackordet} \times \text{aktuell månadslön}}{174 \text{ per månad}}$$

Om förtjänsten inte uppgår till detta förskott är arbetstagaren återbetalningskyldig för mellanskillnaden till avtalets lägstlön.

Mom 15 Fördelning av ackord

Ackord fördelas efter fördelningstal, se

**Lönebilagan
Tabell B**

Arbetsgivare och ackordstagare har rätt att tillämpa ett högre fördelningstal för anställda under utbildning och företagslärling än det som anges i Tabell B. Överenskommelse om sådan tillämpning får högst avse avvikelse till närmaste högre fördelningstal. En överenskommelse av detta slag ska vara skriftlig för att vara giltig.

Arbetsstagare som inte deltar i ackordsarbetet till dess slut erhåller sin ackordsandel när ackordet slutligen har reglerats.

Mom 16 Ersättning till ackordslag för handledning

Ackordslag som handleder och instruerar **lärling** har rätt till ersättning för detta med belopp som anges i

**Lönebilagan
Tabell F**

Ersättning utges för all tid som **lärling** arbetar på ackord.

Ersättningen fördelas bland de i ackordslaget som har fördelningstal 1.0.

Ersättningen utges inte vid arbete mot fast tidlön.

Mom 17 Ackordstagartillägg

Till ackordstagaren utges ett särskilt tillägg – ackordstagartillägg. Tillägget beräknas på ackordstagarens lön i ackordet, dock lägst beräknat på avtalets lägstlön. Tillägget utges enligt

**Lönebilaga
Tabell E**

Tillägget utges bara när dessa krav är uppfyllda:

- ackordstagaren ska ha undertecknat ackordssedeln och
- ackordstagaren får inte lämna ackordet före dess slut.

Om ackordstagaren på egen hand har fattat beslut om att avbryta ackordet före dess slut kan arbetsgivare och ackordstagare träffa skriftlig överenskommelse om att ackordstagartillägg ändå ska utgå.

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

Anmärkning

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

Mom 18 Avstämning samt uppgiftsutlämnande i samband med del- eller slutavstämning

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

Vid oenighet om den beräknade förtjänstens storlek bedöms och avgörs frågan av parternas lokala organisationer. Det ostridiga beloppet utbetalas därefter.

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

När arbetet enligt ackordsöverenskommelsen samt tilläggs- och ändringsarbeten slutförts sker slutavstämning. Vid del- eller slutavstämning kontrollerar arbetsgivaren och ackordstagaren gemensamt arbetstiden för arbetet och där efter insänder arbetsgivaren nedanstående uppgifter till Byggnads region. Uppgifterna ska i samband med löneutbetalningen av ackordet delges Byggnads region, dock senast 2 månader efter del- eller slutavstämningen.

- Namn och personnummer på de som ingår i ackordslaget.
- Överenskommen ackordssumma med ÅTA-summa preciserad.
- Fördelningstal.
- Arbetstiden för det nedlagda arbeten med fördelning av ÅTA- respektive ordinarietid.

När ny ackordsfaktor träder i kraft proportioneras vid tidpunkten pågående ackord med hänsyn tagen till nedlagd tid före och efter ändringstidpunkten.

Förändrad ackordsfaktor vid pågående ackord ska endast fördelas bland de arbetstagare som har lagt ned tid i ackordet efter ändringstidpunkten.

Om det vid ändringstidpunkten av ackordsfaktorn återstår tre månader eller mindre av det pågående ackordsarbetet tillämpas den tidigare gällande ackordsfaktorn för hela ackordet.

Parterna är överens om att arbeten som, i samband med del- eller slutavstämning, befins innebär en avvikelse understigande 0 % eller överstigande 35 % gemensamt ska granskas och analyseras av arbetsgivaren och ackordstagaren.

Anmärkning

Företaget ska inhämta nödvändiga kontaktuppgifter till medverkande i ackordslaget för att kunna genomföra korrekt fördelning av ackordet.

Om någon deltagare av ackordet ändå inte går att nå, och vederbörande eftersökts på senast kända adress för folkbokföring, eller där antagen bostad finns, kan företaget skicka rekommenderat brev till deltagaren 2 månader efter avstämningen genomförs. Om personen i fråga inte kontaktar företaget angående sina uppgifter för att ta del av ackordet, anses vederbörande delgiven omständigheterna 10 dagar efter att brevet lämnats till postbefordran. Eventuellt ackordsöverskott tillfaller då övriga deltagare i ackordet.

Om rekommenderat brev avses skickas, ska Byggnads region delges denna information innan brevet skickas.

Mom 19 Tvistehantering

Uppstår tvist om uppgifterna vid fördelning/slutavstämning av ackordet, kan respektive part påkalla regionalt biträde från sina organisationer (IN och Byggnads). Uppnås ingen enighet trots biträde, kan respektive part hänskjuta tolkningen till ackordskommittén för VVS-branschen för avgörande. Kvarstår tvisten efter ackordskommittén hanterat frågan, handläggs tvisten vidare enligt MBL 35§.

Mom 20 Ändring av ackordslaget

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

Mom 21 Ackordstagarens ansvar och åtagande

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

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

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

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

Anmärkning

Beträffande förverkande av del av lön för ackordstagare, se § 39 ÖLAS.

Ackordsbestämmelser för kylverksamhet

Allmänna bestämmelser för kylverksamhet

Mom 22 När kylmontör/kyltekniker vill att arbetet ska utföras med ackord/prestationslön ska arbetsgivaren överlägga med arbetstagaren om detta. Parterna rekommenderar att arbetsgivare och arbetstagare på sätt som nedan beskrivs träffar överenskommelse om arbetet.

Mom 23 Överenskommelse

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

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

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

Mom 24 Löneformer

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

Anmärkning

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

Mom 25 Fördelning av ackord

När arbetstagare med olika yrkeserfarenhet (§ 5 mom 8 Tillgodoräknande av tid) deltar i samma ackord/prestationslöneuppgörelse fördelas de i uppgörelsen totalt nedlagda timmar på respektive arbetstagare enligt tabellen nedan.

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

§ 7a Resor m.m. för VVS-verksamhet o.dyl.

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Paragrafen delas in i:

- Allmänna bestämmelser (mom 1–3).
- Dagliga resor (mom 4–6).
- Resor med övernattning (mom 7–16).

Mom 2 Definitioner

Företaget: Företagets huvudkontor eller filial till vilken arbetstagarens anställning är knuten.

Bostad: Arbetstagarens fasta och stadigvarande bostad.

Tillfällig bostad: Arbetstagarens logi för övernattning vid arbete mer än 70 km från bostaden.

Bostadgräns/Tillfällig bostadsgrens: En cirkel med 5 km radie och med bostaden i centrum. När den kortast farbara vägen mellan bostaden och cirkelns gräns överstiger 10 km är 10 km-punkten bostadsgrens.

Anmärkning

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

Mom 3 Reducerad ersättning

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

Vid sådan frånvaro före eller efter lördag och söndag respektive helgdag eller annan fridag bortfaller ersättning för en av de lediga dagarna eller – när fråga är om en ledighetsdag – halva ersättningen. Föreligger sådan frånvaro såväl före som efter den eller de lediga dagarna bortfaller ersättningen för de mellanliggande dagarna.

Daglig resa utom arbetstid (mom 4–6)

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

Mom 4 Resekostnadsbidrag vid daglig resa

Utgas vid körning med egen bil samt vid resa med annat färdmedel än egen bil, när nedan angivna förutsättningar är uppfyllda:

- när arbetsplatsen är belägen utanför företaget och bostadsgräns, *och*
- arbetsdagen både påbörjas och avslutas utanför företaget.

Resvägen räknas från bostaden.

Ersättning utges enligt följande:

- Ersättning utges per km resväg och för styrkta kostnader samt under förutsättning att reseräkning lämnats in.
- Ersättning utges i enlighet med Lönebilagan tabell J, dock maximalt med högsta skattefria belopp enligt skattelagstiftningen per resdag.

Mom 5 Restidsersättning

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

För tim- och månadsavlönade betalas restidsersättning för den tid resan tar utom ordinarie arbetstid med avtalets lägsta timlön. Vid resa inom den ordinarie arbetstiden bibehåller arbetstagaren sin lön.

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

Mom 6 Byte av bostad

Vid byte av fast bostad gäller de nya förhållandena från den tidpunkt som överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. I annat fall regleras frågan i protokollsanteckning till § 7a.

Resa med övernattning (mom 7–16)

Mom 7 Allmänt

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

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

Erbjudet boende och kost ska vara av god standard.

Mom 8 Resekostnadsersättning

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

Mom 9 Restidsersättning

För tim- och månadsavlönade betalas restidsersättning för den tid resan tar utom ordinarie arbetstid med avtalets lägsta timlön. Vid resa inom den ordinarie arbetstiden bibehåller arbetstagaren sin lön.

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

Mom 10 Traktamente

Traktamente utges när förutsättning enligt mom 7 och skattelagstiftningen föreligger. Högsta skattefria avdragsbelopp enligt skattelagstiftningen utgår även om avdragsbeloppet sänks efter tre månader. Mellanskillnaden utbetalas som lön. Denna lönedel är inte semesterlönegrundande.

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

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

Mom 11 Resetillägg i samband med traktamente

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

Resetillägg på 105 kr/dygn utges för varje dag då arbetstagare utför arbete under de första 90 kalenderdagarna på arbetsorten. Efter 90 kalenderdagar på arbetsorten utgår ett resetillägg om 60 kr/dygn.

Anmärkning

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

Mom 12 Resekostnadsbidrag avseende daglig resa på arbetsorten

När arbetstagaren inte kan erhålla bostad till rimligt pris i närheten av arbetsplatsen och arbetsplatsen ligger utanför den tillfälliga bostadsgränsen, utges resekostnadsbidrag enligt

**Lönebilagan
Tabell L**

Mom 13 Hemresa veckoslut

Väljer arbetstagaren att resa hem under veckoslutet utges ett resekostnadsbidrag enligt

**Lönebilagan
Tabell K**

Har arbetstagaren vid sådan hemresa kostnader för boendet under frånvaron som han måste betala, har han rätt till ersättning för de kostnaderna intill ett belopp om 75 kr per helt dygn mot uppvisande av kvitto.

Mom 14 Hemresa vid arbeten över två månader

I de fall kostnad för resa tur och retur till hemmet över helgen med billigaste allmänna kommunikationsmedel överstiger det belopp som utgår enligt Lönebilagan Tabell K, ersätts resekostnader enligt Lönebilagan Tabell J för reseavstånd över 180 km.

Förutsättning för sådan ersättning är att arbetet skett på samma arbetsplats i mer än två månader.

För att möjliggöra ledighet i sådan utsträckning att minst 48 timmar kan tillbringas i hemmet, bör resorna förläggas till de större helgerna eller vid annat tillfälle enligt överenskommelse. Ersättning medges högst sex gånger per år.

Mom 15 Traktamente vid sjukdom

Arbetstagare som på grund av olycksfall eller sjukdom är oförmögen att arbeta men är kvar på arbetsorten, har rätt till traktamente under högst 30 dagar. Om sjukdomen inte är hinder för hemresa kan arbetsgivaren beordra hemresa.

Ersättning för boendekostnader

Om arbetet avbryts på grund beordrad hemresa eller för arbete på annan ort, semester, sjukdom eller annan lagstadgad ledighet erhåller arbetstagaren vid återkomsten till arbetsplatsen eventuell ersättning för boendekostnader, som arbetstagaren måste betala under den tid han varit frånvarande.

Ersättning är maximerad till ett belopp per dygn som uppgår till 135 kronor och utgör sammanlagt högst 2 200 kronor.

Mom 16 Byte av bostad

Vid byte av fast bostad gäller de nya förhållandena från den tidpunkt som överenskommits mellan arbetsgivare och arbetstagare. I annat fall regleras frågan i protokollsanteckning till § 7a.

§ 7b Resor m.m. för kylverksamhet

Resa med övernattnig

Följande bestämmelser gäller endast vid resa med övernattnig.

Mom 1 Traktamente vid övernattnig

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

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

Mom 2 Resetillägg

Arbetsgivare och arbetstagare ska samråda innan arbetet påbörjas på arbetsorten.

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

Resetillägg på 100 kr/dygn utges endast om rätt till traktamente föreligger.

Tillägget betalas för varje dag då arbetstagare utför arbete under de första 90 kalenderdagarna på arbetsorten. Efter 90 kalenderdagar på arbetsorten utgår ett resetillägg om 50 kr/dygn.

Anmärkning

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

Mom 3 Traktamentsersättning

Helt traktamente utges med 380 kronor.

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

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

Mom 4 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa, som åtgår för själva resan till och från arbetsorten.

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

Vid beräkning av restid medtas endast fulla halvtimmar.

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

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

Mom 5 Restidsersättning

Vid resa utom den ordinarie arbetstiden betalas restidsersättning med avtalets lägstlön och vid resa inom den ordinarie arbetstiden bibehåller arbetstagaren sin lön. Restidsersättning utges för högst 8 timmar per dygn.

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

Mom 7 Hemtransport efter olycksfall eller vid sjukdom

Arbetsgivaren ska på begäran vara behjälplig med erforderlig hemtransport och vid behov bekosta sådan när arbetstagaren råkat ut för olycksfall eller sjukdom vid arbete på arbetsort.

Mom 8 Egen bil i tjänsten

Om företaget och arbetstagaren är överens om att arbetstagaren ska använda egen bil i tjänsten, utges bilersättning enligt separat överenskommelse mellan företaget och arbetstagaren. När ersättning utges för användande av egen bil i tjänsten ska överenskommelse anses föreligga mellan arbetstagaren och företaget. Överenskommelsen kan av endera parten bringas att upphöra. Tre månaders uppsägningstid ska då iakttas.

Arbetsgivaren ska i förekommande fall ersätta arbetstagaren för nödvändiga vägtullar och trängselavgifter.

Anmärkning till § 7b

- 1. Företag som stadigvarande tillämpar resereglemente för tjänstemän och arbetsledare kan tillämpa sådant reglemente också på detta avtalsområde. En sådan förändring ska föregås av MB-förhandling. Rätten att tillämpa sådant reglemente kan för visst företag eller viss driftsenhet sägas upp av Byggnads. Uppsägningstiden är tre månader. Om arbetsgivaren önskar att rätten ska bestå, ska förhandlingar om detta föras under uppsägningstiden. De centrala parterna har rätt att efter överenskommelse förlänga uppsägningstiden för att möjliggöra att sådana förhandlingar hinner slutföras innan uppsägningstiden löper ut.*
- 2. Har arbetstagaren ombesörjt logi vid arbete på annan ort och avbryts detta på arbetsgivarens begäran har arbetstagaren rätt till ersättning för uppkommande merkostnader, såsom hyra för logi. Arbetstagaren ska verka för att sådana kostnader minimeras.*
- 3. För arbetstagare som i allt väsentligt arbetar med montagearbeten, som regelbundet utgår från och till bostaden vid resor från och till arbetsplatsen och som typiskt sett skatterättsligt har sitt tjänsteställe i bostaden tillämpas inte 70 km-gränsen runt företaget. I sådana fall tillämpas endast 70 km-gränsen runt bostaden.*
- 4. Arbetstagare äger rätt att uppbära traktamente vid arbete på en och samma förrättningsort under en sammanhängande period av högst två år. Med förrättningsort avses enligt avtalet ett geografiskt område inom en radie av 3,5 mil med utgångspunkt från första arbetsplatsen förenad med rätt till traktamente. Byte av förrättningsort sker då arbetstagaren under minst fyra veckor övergår till arbete på ny arbetsplats utanför en radie av 3,5 mil räknad från närmast föregående "radiearbetsplats".*

§ 8 Semester

Mom 1 Semesterlön och semesterersättning

1.1 Semesterlön och semesterersättning

Timavlönade

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13,1 procent av semesterlönunderlaget.

Månadsavlönade

a) Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den vid semestertillfället aktuella månadslönen samt ett semestertillägg. Semestertillägget för varje betald semesterdag är 1,1 procent av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Semesterlön utgår även med 13,1 procent på under intjänandeåret rörliga lönedelar, vilka inte inkluderar semesterersättning.

Anmärkning

Med rörliga lönedelar avses till exempel sådana lönetillägg som övertidsersättning, OB-tillägg och ersättning för beredskapstjänst.

b) Semesterersättning

Vid anställningens upphörande beräknas semesterersättning per outtagen semesterdag som 4,6 procent av den aktuella månadslönen plus semestertillägg, med eventuellt tillägg eller avdrag i det fall sysselsättningsgraden ändrats. Semesterlön utgår för intjänade rörliga lönedelar.

c) Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället skall semesterlön och semestertillägg beräknas med hjälp av:

$$\frac{\text{Aktuell månadslön} \times \text{genomsnittlig sysselsättningsgrad under intjänandeåret}}{\text{sysselsättningsgrad vid semestertillfället}}$$

1.2

Tjänstledighet utan löneavdrag (förskottssemester)

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

Överenskommelse om tjänstledighet eller ledighet utan löneavdrag ska vara skriftlig.

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

- a) arbetstagarens sjukdom
- b) förhållande som avses i 4 § tredje stycket lagen om anställningsskydd, eller
- c) uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, utom när uppsägningen sker i samband med en konkurs.

Anmärkning

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

1.3

Obetald semesterledighet

För arbetstagare som vid semesterstängning i samband med huvudsemester inte är berättigad till tillräckligt antal betalda semesterdagar för ledigheten gäller följande:

Berörd arbetstagare är på begäran skyldig att lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar semesterledighet som inte är förenad med semesterlön eller önskar arbeta. Besked ska lämnas senast tre (3) veckor efter det att arbetstagaren har fått veta hur många semesterdagar utan lön arbetstagaren har eller beräknas få rätt till.

Om berörd arbetstagare inte lämnar besked inom föreskriven tid anses arbetstagaren ha godtagit att vara ledig utan ersättning under semesterperioden.

Om berörd arbetstagare inom ovan angiven tid har meddelat arbetsgivaren att han vill arbeta, men trots detta inte tilldelas något arbete, är arbetstagaren att anse som permitterad för den del av semesterstängningen under vilken arbetstagaren inte är berättigad till ledighet med semesterlön. Arbetstagaren är därvid berättigad till permitteringslön (se § 4 mom 6). För kylverksamhet utgår permitteringslön från och med den elfte permitteringsdagen.

Om arbetsgivare lägger ut huvudsemester för berörd arbetstagare utan att skaffa sig kännedom om arbetstagarens önskemål att arbeta under semestern, har arbetstagaren rätt att avstå från ledigheten även om den har lagts ut. Om arbetsgivaren inte kan förse arbetstagaren med arbete är arbetstagaren att anse som permitterad för den del av semesterstängningen under vilken arbetstagaren inte är berättigad till ledighet med semesterlön.

Om arbetstagare nyanställs efter att arbetsgivaren har skaffat sig kännedom om övriga berörda arbetstagare på arbetsplatsen vill arbeta eller ta ut obetald semester, bör frågan angående ledighet regelmässigt avgöras vid anställningstillfället.

1.3.1 Avdrag på lön vid obetald semester

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Anmärkning

För timavlönade utgår ingen ersättning vid obetald semester.

1.4 Slutavlönning – 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.

Mom 2 Förläggning av semesterledighet

2.1 Förläggning av huvudsemestern

2.1.1 Huvudsemesterperiod

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

- 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.

2.1.2 Förhandlings-, samråds- och underrättelseskyldighet

Om förläggning inte sker enligt vad som anges i a–c nedan gäller att arbetsgivaren ska förhandla om förläggningen med Byggnads region på företagets¹ hemort. Om arbetstagaren är oorganiserad eller om förhandlingsberättigad arbetstagarorganisation inte önskar förhandla, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

- Om arbetsgivaren tillmötesgår den enskilde arbetstagarens önskemål om förläggning är arbetsgivarens förhandlings-, samråds- och underrättelseskyldighet fullgjord.
- Om huvudsemestern utläggs sammanhängande under den närmast efter midsommar följande sexveckorsperioden, är arbetsgivarens förhandlings- och samrådsskyldighet fullgjord, dock ska underrättelse om semestern lämnas arbetstagaren senast en månad före semesterns början, såvida inte särskilda skäl föreligger.
- Överenskommelse om förläggningen av huvudsemestern till annan tid eller på annat sätt än som anges i detta moment kan träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagare vid service-, reparations- och andra säsongsbetonade arbeten, som företrädesvis behöver utföras under 1 juni–31 augusti (15 maj–15 september för kylverksamhet).

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

¹ Med företag förstås här även driftsenhet enligt § 21 anm. 1 ÖLAS, samt p. 6 i Anteckningar till förhandlingsprotokollet, ÖLAS.

2.1.3 Kompensation vid annan förläggning av huvudsemestern (gäller endast kylverksamhet)

Arbetsstagare, som enligt arbetsgivarens önskemål, låter förlägga hela eller delar av huvudsemestern till perioden 16 september – 30 april är berättigade till en extra betald semesterdag för varje hel vecka som förläggs till perioden. Dessa semesterdagar, max tre (3) stycken, ska förläggas till perioden 1 oktober–31 mars samma semesterår om ingen annan överenskommelse om förläggning eller ersättning träffas. Dagar som inte har tagits ut enligt ovan ersätts med semesterersättning enligt punkten 1.1.

2.1.4 Arbete istället för obetald semester

Beträffande önskemål om arbete istället för obetald semesterledighet, se punkten 1.3.

2.2 Förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern

2.2.1 Allmänt

Vid förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern ska arbetsgivaren i möjligaste mån ta hänsyn till såväl av arbetstagarna framförda individuella önskemål som till krav hänförliga till produktionen.

Vad som angivits under punkterna 2.2.3–2.2.5 får inte i något fall kränka arbetstagarens rätt att spara semester enligt semesterlagen.

Samråd behöver inte ske enligt punkterna 2.2.2–2.2.3 om förhandling har genomförts med berörd arbetstagares fackliga organisation enligt punkten 2.2.4.

2.2.2 Förläggning av semester avseende enskild arbetstagare

Vid förläggning av semesterdagar utöver huvudsemestern ska arbetsgivaren samråda med berörd arbetstagare i så god tid att denne har skälig tid på sig för att kunna delge arbetsgivaren sina personliga önskemål. Samråd bör ske så snart klarhet råder om den enskilde arbetstagarens rätt till semesterledighet.

2.2.3 Gemensam förläggning av semester avseende en eller flera arbetsplatser

Arbetsgivare som vill förlägga semesterdagar utöver huvudsemestern gemensamt för en eller flera arbetsplatser ska samråda med berörd arbetstagare om semesterns förläggning. Vid detta samråd ska arbetsgivaren föreslå minst två olika alternativ till förläggning av semesterdagarna.

2.2.4 Gemensam förläggning av semester avseende en eller flera arbetsplatser till bestämda dagar

Vill enskild arbetsgivare förlägga semesterdagar utöver huvudsemestern till vissa bestämda dagar enhetligt för en eller flera arbetsplatser, ska arbetsgivaren begära förhandling med Byggnads region på företagets hemort.

Arbetsgivarens förhandlings- och samrådsskyldighet har fullgjorts när förhandling upptagits mellan de lokala parterna, oavsett om parterna vid förhandlingen kan enas om förläggningen av berörda semesterdagar eller inte.

Att överenskommelse träffas om hur semesterdagarna ska förläggas utgör inte något hinder för enskild arbetstagare att framföra sina individuella önskemål om förläggningen av berörda semesterdagar.

Om Byggnads region inte vill medverka i förhandling, kvarstår arbetsgivarens samrådsskyldighet i förhållande till berörd arbetstagare enligt punkterna 2.2.2 och 2.2.3 ovan.

2.2.5 Förläggning av semester med anledning av stängning av arbetsplats

Vill enskild arbetsgivare förlägga semesterdagar utöver huvudsemestern till sådan tid då en byggarbetsplats eller annan arbetsplats stängs, ska han samråda med arbetstagaren enligt punkten 2.2.2 ovan. Vid sådan semesterförläggning åligger det arbetsgivaren att hålla sig underrättad om när beslut om stängning fattas.

2.2.6 Arbete istället för obetald semester

Beträffande önskemål om arbete istället för obetald semesterledighet, se punkten 1.3.

2.3 Underrättelse till arbetstagare

Vid lokal överenskommelse enligt punkten 2.1.2 bör underrättelse därom lämnas arbetstagare minst fyra (4) veckor före semesterns början.

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelse lämnas om möjligt åtta (8) dock senast fyra (4) veckor före semesterns början.

Mom 3 Sjukdom under semesterledighet

Arbetstagaren är skyldig att, när företaget så påfordrar, genom intyg av läkare eller genom uppgift från Försäkringskassan, styrka att han på grund av sjukdom varit oförmögen till arbete.

§ 9 Utbetalning av lön m.m.¹

Mom 1

1.1 Rapporteringsskyldighet

För varje rapportperiod som företaget anger ska arbetstagaren ifylla rapport. Rapporten ska innehålla underlag för lön och andra ersättningar. Rapportunderlaget utformas och tillhandahålls av arbetsgivaren digitalt eller i pappersform.

Arbetstagaren överlämnar rapporten senast på av företaget angiven vardag.

Anmärkning

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

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.

Mom 2 Löneperiod

Lön och övriga ersättningar utbetalas senast den 25:e varje kalendermånad enligt följande:

- Vid prestationslön utbetalas överenskommen förskottslön/utbetalningsnivå.
- Vid tidlön utbetalas överenskommen timlön respektive månadslön.

Tidbrytningsdagen är den sista i månaden.

¹ Se även protokollsanteckning nr 7 och 8.

Anmärkning

1. *Tidbrytningsdag kan förläggas till tidpunkt närmare löneutbetalningsdagen. Beslut om sådan förändring ska föregås av MB-förhandling.*
2. *Ackordspremie, ackordsöverskott och resultatlönepremie utbetalas på den avlöningsdag som infaller närmast efter den löneperiod under vilken fördelningslista färdigställts.*
3. *Vid nyanställning där arbetstagarens första anställningsdag infaller den 16:e eller senare i kalendermånaden kan utbetalning av lön ske nästföljande månad i de fall företaget tillämpar förskottslön.*

Mom 3 Lyftbar lön

På avlöningsdagen ska lön och ersättningar hänförliga till löneperioden vara lyftbara på av arbetstagaren anmält konto.

Med lön enligt detta avtal menas bruttolön exklusive sociala avgifter och tillägg enligt lag och avtal.

Anmärkning

Tillämpliga tillägg utöver lön utgörs av exempelvis semesterersättning, arbetstidsförkortning, helglön, OB-ersättning, övertidsersättning, traktamente m.fl. ersättningar enligt Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl i tillämpliga delar.

Mom 4 Lönespecifikation

Varje löneutbetalning ska åtföljas av en specifikation med uppgift om företags namn och organisationsnummer, arbetstagarens namn, löneperiod, samtliga lönedelar, övriga ersättningar och avdrag. Specifikationen ska vidare ange uppgift om intjänad semester, intjänad arbetstidsförkortning samt ackumulerad skatt för året i de fall företags lönesystem möjliggör det.

Mom 5 Granskningsuppgifter

5.1 Granskning

Byggnads region äger rätt att fortlöpande granska att arbetstagare med tim- och månadslön får avtalsenlig lön.

Arbetsgivare är skyldig att senast den 30:e varannan månad se till att Byggnads får tillgång till i § 9 mom 5.2 angivna granskningsuppgifter. Byggnads är skyldig att säkerställa att personuppgifter som ingår i granskningsunderlaget

nedan avseende oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som är medlemmar i andra fackförbund inte vid något tillfälle kan identifieras av Byggnads.

5.2

Granskningsunderlag

Byggnads ska avseende sina medlemmar få tillgång till samtliga uppgifter i 1–9 nedan. Avseende oorganiserade arbetstagare och arbetstagare som är medlemmar i andra fackföreningar ska Byggnads endast få tillgång till uppgifterna i 3–9 nedan.

1. Personnummer.
2. Namn.
3. Fördelningstal.
4. Yrkeskod.
5. Löneform (ackord/prestationslön eller tim- och månadslön).
6. Löneperiod.
7. Lönesumma avseende arbetade timmar aktuell löneperiod*
8. Antal arbetade timmar aktuell löneperiod.
9. Inom vilken Byggnads region företaget har sitt säte. Se byggnads.se för regionsindelning.

* I lönesumman ingår inte tilläggsersättningar t.ex. ersättning för oekväm arbetstid, övertidsersättning och kostnadsersättningar samt övriga ersättningar avseende tid då arbetstagaren inte har arbetat t.ex. semesterersättning, sjuklön etc.

Företag ska utöver ovanstående till Byggnads lämna uppgift om företags namn och organisationsnummer. Vidare ska företag lämna uppgift om lönesumma för tim- respektive månadsavlönade avseende arbetade timmar aktuell löneperiod samt fastställd månadslön.

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 gällande Byggnads region gäller också Byggnads.

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 överlämnandet av dokumenten.

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.

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.

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 punkten 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.

5.3.5 Veto

Installatörsföretagen har rätt att åberopa veto om Byggnads region missbrukar rätten att begära kontroll.

5.3.6 Rättelse och förhandlingsordning

Efter att fördjupad kontroll enligt § 9 punkten 5.3 har genomförts och Byggnads region skriftligen har påpekat de felaktigheter som upptäckts, har arbetsgivaren en månad på sig att rätta de fel som regionen påpekar. Rättelse ska ske avseende samtliga arbetstagare även om endast ett antal av dem varit föremål för kontroll. Regionen har rätt att kontrollera att rättelse har skett.

Förhandlingsordningen i § 11 gäller med följande avvikelser.

Vid tvisteförhandling som föranletts av en fördjupad kontroll räknas tvåårsfristen för tvistens omfattning, enligt § 9 punkten 5.3, från den tidpunkt då regionen begärde fördjupad kontroll.

Lokal tvisteförhandling som grundar sig på en fördjupad kontroll bör vara slutförd inom fyra månader efter att motparten fått ta del av förhandlingsframställan.

5.3.7

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

5.4

Granskningsförfarande av UE på arbetsplats organiserat av huvudentreprenör

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 skäligen 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 till sänts huvudentreprenören och berörd underentreprenör om inget annat överenskommes.

§ 10 Övriga bestämmelser

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

1. *Arbetstagare ska omedelbart till arbetsledningen anmäla om utkvitterade arbetsredskap eller arbetskläder kommit bort. Om det vid inventering saknas arbetsredskap eller arbetskläder, som inte anmälts bortkomna, är arbetstagaren ersättningsskyldig med belopp som anges ovan. För att vara ersättningsskyldig ska det inte ha gått längre tid än 12 månader från senaste inventeringstillfället.*
2. *Arbetstagare, som utfört svetsningsarbete, ska efter arbetsdagens slut demontera svetsverket.*

Mom 2 Verkstads- och förrådsutrymmen på tillfälliga arbetsplatser

Vid större arbeten eller vid behov ska ändamålsenliga låsbara verkstads- och förrådsutrymmen samt upplagsplatser iordningställas innan arbetet påbörjas.

Anmärkning

1. *Se Arbetsplatsens utformning (AFS 2009:2) rörande personalutrymmen, verkstads- och förrådsutrymmens utformning avseende temperatur, inredning, installationer m.m.*
2. *Utformning och placering av hyllfack m.m. ska fastställas i samråd mellan företrädare för arbetslaget och arbetsledning.*
3. *Förråd för material ska finnas i anslutning till verkstaden och bereda skydd för väder och vind. Verksstad, förråd och upplagsplatser bör, för att undvika onödiga tidsspillan, förläggas på minsta möjliga avstånd från arbetsställena.*

Mom 3 Ersättning för stulna kläder

Arbetsgivaren ska ersätta arbetstagare för kläder som bevisligen blivit stulna eller utsatta för brandskada på arbetsplatsen. Ersättning utgår med 85 % av anskaffningsvärdet, dock högst 1500 kronor. Arbetstagare är skyldig att till arbetsgivare omedelbart lämna undertecknad specificerad anmälan över förlusten. Arbetsgivaren ska kontrollera anmälan och snarast utbetala ersättning.

När det finns förvaringsrum för kläder eller omklädningsrum för arbetstagarna gäller ovanstående endast kläder som är förvarade där.

Mom 4 Personlig skyddsutrustning

Vid arbete som innebär risk för arbetstagaren att skadas av frätande ämnen och vid särskilt förorenande arbeten m.m. tillhandahåller arbetsgivaren personlig skyddsutrustning enligt Användning av personlig skyddsutrustning (AFS 2001:3) såsom till exempel handskar, stövlar och överdragskläder.

Anmärkning

Har arbetstagaren begärt men inte fått skydd för egna glasögon, är arbetsgivaren ersättningsskyldig för skada på arbetstagarens glasögon.

Mom 5 Skyddsskor

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

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

Arbetsgivaren äger rätt att antingen tillhandahålla skyddsskor via förråd eller anvisa inköpsställe och typ av skyddsskor. Med skyddsskor avses skor med spiktrampsskydd och skyddståhätta.

Mom 6 Överdragskläder

Arbetstagaren har rätt till två omgångar överdragskläder (overall eller liknande) per kalenderår.

Mom 7 Egenkontroll

För att dokumentera kvalitetsnivån i installationsprocessen och tillgodose krav från beställare har respektive bransch system för kvalitetssäkring genom egenkontroller.

Egenkontrollen innebär att arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagare checklistor avseende vissa arbetsmoment. Checklistorna ska fungera som minneslistor för arbetstagarna så att arbetena blir utförda i enlighet med arbetsgivarens instruktioner och föreskrifter.

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

Mom 8 Arbetsmiljöinstruktioner

Arbetstagare är skyldig att rätta sig efter vid var tid gällande arbetsmiljöinstruktioner.

Anmärkning

Vid bedömningen av om ett avsteg från given instruktion har skett ska det tas i beaktande ifall berörd arbetstagare har haft tillräckliga kunskaper, om denne erhållit skriftliga och/eller muntliga instruktioner från arbetsgivaren samt om berörd arbetstagare har erhållit rätt typ av utrustning.

§ 11 Förhandlingsordning

MB-förhandlingar

Anmärkning

1. MB-grupp äger endast rätt att förhandla om ärenden som faller under 11, 12 och 21 §§ MBL och således inte rörande s.k. rättstvister. MB-grupp är även informationsmottagare enligt 19 § MBL.
I företag som har MB-organisation enligt reglerna i Bilaga 4 har Byggnads rätt att genom fullmakt delegera mandat till facklig förtroendeman i de överläggningar eller förhandlingar i de fall Byggnads Region pekas ut som part enligt detta avtal. I övriga företag kan Byggnads delegera sådant mandat till facklig förtroendeman efter skriftlig överenskommelse med företaget. När fullmakt gäller en fortsatt oinskränkt rätt för facklig förtroendeman att begära biträde av berörd Byggnads Region.
2. Det ankommer på arbetsgivaren att förvissa sig om att förhandling påkallats på rätt nivå. Berör närliggande frågor mer än en nivå, kan parterna innan förhandlingar inleds överenskomma på vilken nivå respektive frågeställning ska förhandlas. Om parterna så finner lämpligt kan dessa välja att förhandla hela frågan på en nivå. Parterna är i sådant fall överens om att förhandlingsmandatet delegeras till den nivå där förhandlingen hålls. Byggnads äger i dessa fall rätt att förstärka MB-gruppen med ledamot från de MB-grupper som berörs.
3. Lokal förhandling förs endast på en MB-nivå i företaget.
4. Om MB-grupp inte har utsetts på viss nivå, har MB-grupp på närmast högre nivå mandat att företräda arbetstagarna.

Mom 1 Behörighetsområde

MB-grupp på driftsenhetsnivå

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

MB-grupp på regional nivå

Fråga av betydelse för flera driftsenheters verksamhet inom regionen.

MB-grupp på företagsnivå

Fråga av betydelse för verksamheten på företagsnivå.

Mom 2 Adjunktion

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

Mom 3 Förhandlingsordning

- a) Lokal förhandling mellan företag och berörd MB-grupp ska påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet som omständigheterna kräver. Önskar MB-grupp påkalla central förhandling ska meddelande därom lämnas till företaget så snart som möjligt och senast fem arbetsdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande.
- b) Central förhandling sker mellan företag och Byggnads. Framställan om central förhandling ska göras skyndsamt och senast inom tio arbetsdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande och upptas därefter utan dröjsmål, om annat inte överenskommes.

Anmärkning

1. Om MB-grupp inte utsetts är Byggnads region på driftsenhetens hemort lokal part enligt 11,12, 19 och 21 §§ MBL. Berörd region ska även handlägga ärenden enligt Anställningsskyddsöverenskommelsen ÖLAS.
2. Parterna är ense om att avtalets förhandlingsordning äger företräde i förhållande till § 16 mom 1 Utvecklingsavtalet.

Mom 4 Genomförande av förhandling

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

Anmärkning

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

Mom 5 Protokoll och justering

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

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

Mom 6 Avslutande av förhandling

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

Mom 7 Parter

Med part avses enligt denna förhandlingsordning följande.

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

(Vid central förhandling enligt § 21 ÖLAS är Installatörsföretagen arbetsgivarpart.)

Rättstvister

Mom 8 Tillämpningsområde

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal jämte i nedanstående anmärkning angivna avtal och lagar – rättstvist – äger part rätt att få sådan tvist behandlad vid lokal förhandling, central förhandling och Arbetsdomstolen under förutsättning att part påkallar förhandling respektive väcker talan inom nedan angivna tidsfrister.

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

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

Anmärkning

Förteckning till § 11 Förhandlingsordning:

Med lag avses sådan författning som anger att tvist ska handläggas enligt

- *Lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister.*
- *ÖLAS Anställningsskyddsöverenskommelsen.*
- *Överenskommelse beträffande bilersättning.*
- *Överenskommelse om tillämpningsregler rörande 38 § MBL.*
- *Överenskommelse om facklig förtroendeman.*

Mom 9 Genomförande av förhandling

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

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

Mom 10 Protokoll och justering

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

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

Mom 11 Avslutande av förhandling

Förhandling ska anses vara avslutad när slutjusterat protokoll föreligger.

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

Lokal förhandling

Mom 12 Allmän rättstvist

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

I de fall Byggnads sänder förhandlingsframställan med rekommenderat brev, anses arbetsgivarparten mottagit denna senast tio dagar efter försändelsen lämnats in för postbefordran.

Anmärkning

1. *I de fall företaget är medlem i Installatörsföretagen ska kännedomskopia till-sändas dess organisation.*
2. *Beträffande arbetstagares åtgärder vid yrkande om skadestånd eller annat fordringsanspråk hänvisas till § 37 ÖLAS.*

Mom 13 Rättstvist om lön m.m.

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

Mom 14 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande ska lokal förhandling begäras inom en månad efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagare inte erhållit skriftligt besked om uppsägningen eller avskedandet med uppgift om vad han ska iakttaga, om han vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, ska lokal förhandling begäras inom en månad från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

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

Anmärkning

Beträffande arbetstagares åtgärder vid ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande samt förklaring att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare hänvisas till §§ 32–36 ÖLAS.

Central förhandling

Mom 15 Allmän rättstvist

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

I de fall Byggnads sänder förhandlingsframställan med rekommenderat brev, anses arbetsgivarparten mottagit denna senast tio dagar efter försändelsen lämnats in för postbefordran.

Mom 16 Rättstvist om lön m.m.

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

Mom 17 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

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

Arbetsdomstolen

Mom 18 Allmän rättstvist

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

Anmärkning

Beträffande handläggning av tvister rörande arbetsmiljöavtalet efter lokal och central förhandling gäller särskilda bestämmelser rörande skiljenämnd, se § 8 Arbetsmiljöavtalet.

Mom 19 Rättstvist om lön m.m.

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

Mom 20 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

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

Mom 21 Tvist om semesterlön m.m.

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

Mom 22 Preskriptionstidens beräkning

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

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

Anmärkning till § 11

Utbildningsavtalet mellan Installatörsföretagen och Byggnads faller utanför denna förhandlingsordnings tillämpningsområde.

Mom 23 Parter

	Arbetsgivarpart	Arbetstagarpart
Lokal tvisteförhandling	Företag	Byggnads region
Central tvisteförhandling	Installatörsföretagen	Byggnads

§ 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 inte 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

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Henrik Junzell

Emil Persson

Bilagor

BILAGA 1

LÖNEBILAGAN

ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

2025-05-01–2027-04-30

Med lön enligt detta avtal menas bruttolön exklusive sociala avgifter och tillägg enligt lag och avtal.

Anmärkning:

Tillämpliga tillägg utöver lön utgörs av exempelvis semesterersättning, arbetstidsförkortning, helglön, OB-ersättning, övertidsersättning, traktamente m.fl. ersättningar enligt Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl i tillämpliga delar.

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.**

Utgående lön för anställda under utbildning och företagslärlingar och övriga icke fullbetalda arbetare, som har fast tidlön höjs enligt följande:

Övriga arbetare 2025-05-01		
<i>Fördelningstal</i>	<i>Höjning kr/tim</i>	<i>Höjning kr/mån</i>
0,65	5,19	903
0,75	5,99	1 041
0,90	7,18	1 250

Lärling och företagslärlingar 2025-05-01		
<i>Fördelningstal</i>	<i>Höjning kr/tim</i>	<i>Höjning kr/mån</i>
0,25	2,00	347
0,30	2,39	417
0,35	2,79	486
0,40	3,19	555
0,50	3,99	694
0,55	4,39	764
0,60	4,79	833
0,70	5,59	972
0,75	5,99	1 041
0,90	7,18	1 250

Kyla: Övriga tekniker/montörer fr.o.m. 2025-05-01	
	<i>Höjning kr/mån</i>
0–1 år	916
1–2 år	972
2–3 år	1 014
3–4 år	1 111
4–5 år	1 194

2.1 Efter lönerevision enligt p. 1.1–1.3 ska lönen uppgå till lägst detta avtals
lägstlöner.

3.1 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 överenskom-
mes. På fasta delen utläggs här efter av 7,98 kr/tim den del som motsvarar den
fasta delens andel i lönesystemet.

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

Bonus- eller motsvarande del ändras inte.

Den förändring som skett i avtalslönesatserna (= lönebilagans tabeller A–F)
ska inte föranleda ändringar i pågående bonus-, provisions-, differentierade
tidlöne- och liknande lönesystem. Den anställda ska dock i sådana system vara
garanterad en förtjänst uppgående till avtalets lägsta lön för systemets
avstämningsperiod. Saknas avstämningsperiod ska denna vara 12 veckor.

Pågående ackord proportioneras efter utförda arbetstimmar före och efter lö-
nerevisionstillfället.

TABELL A: Yrkesarbetare

Lägstalön fr.o.m. 2025-05-01	
VVS <i>timlön</i>	205,00
VVS och Kyla <i>månadslön</i>	35 670

TABELL B: Lärling och företagslärling

Utbildnings-period	Fördelningstal	Lägsta timlön	Lägsta månadslön
1	0,25	71,75	12 485
2	0,30	82,00	14 268
3	0,35	92,25	16 052
4	0,40	102,50	17 835
5	0,50	112,75	19 619
6	0,55	112,75	19 619
7	0,60	123,00	21 402
8	0,70	143,50	24 969
9	0,75	153,75	26 753
10	0,90	184,50	32 103

En utbildningsperiod omfattar 850 arbetade timmar. Isoleringsmontörer under utbildning och företagslärling startar som lägst i utbildningsperiod 3.

Fördelningstal vid ackordsarbeten

Vid ackordsarbeten tillämpas fördelningstal 0,9 för tid motsvarande ytterligare en utbildningsperiod (850 arbetade timmar) efter avslutat branschprov.

Därefter avlönas den anställde med fördelningstal 1.0.

TABELL C: Kyla – Övriga kyltekniker/montörer

Lägsta månadslön 2025-05-01	
0–1 år	23 542
1–2 år	24 969
2–3 år	26 039
3–4 år	28 536
4–5 år	30 676

TABELL D: VVS – Lågstalön för övriga arbetare

Fr.o.m. 2025-05-01			
<i>Antal arbetade år i yrket</i>	<i>Fördelningstal</i>	<i>Lägsta timlön</i>	<i>Lägsta månadslön</i>
0–1	0,65	133,25	23 186
1–2	0,75	153,75	26 753
2<	0,90	184,50	32 103

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:

Övriga arbetare 2026-05-01		
<i>Fördelningstal</i>	<i>Höjning kr/tim</i>	<i>Höjning kr/mån</i>
0,65	4,86	846
0,75	5,61	976
0,90	6,73	1 172

Lärlingar och företagslärlingar 2026-05-01		
<i>Fördelningstal</i>	<i>Höjning kr/tim</i>	<i>Höjning kr/mån</i>
0,25	1,87	325
0,30	2,24	391
0,35	2,62	456
0,40	2,99	521
0,50	3,74	651
0,55	4,11	716
0,60	4,49	781
0,70	5,24	911
0,75	5,61	976
0,90	6,73	1 172

Kyla: Övriga tekniker/montörer fr.o.m. 2026-05-01	
	<i>Höjning kr/mån</i>
0–1 år	859
1–2 år	911
2–3 år	950
3–4 år	1 041
4–5 år	1 120

2.1 Efter lönerevision enligt p. 1.1–1.3 ska lönen uppgå till lägst detta avtals
lägstlöner.

3.1 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 överenskom-
mes. På fasta delen utläggs härfter av 7,48 kr/tim den del som motsvarar den
fasta delens andel i lönesystemet.

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

Bonus- eller motsvarande del ändras inte.

Den förändring som skett i avtalslönesatserna (= lönebilagans tabeller A–F) ska inte föranleda ändringar i pågående bonus-, provisions-, differentierade tidlöne- och liknande lönesystem. Den anställde ska dock i sådana system vara garanterad en förtjänst uppgående till avtalets lägsta lön för systemets avstämningssperiod. Saknas avstämningssperiod ska denna vara 12 veckor.

Pågående ackord proportioneras efter utförda arbetstimmar före och efter lönerevisionstillfället.

TABELL A: Yrkesarbetare

Lägstalön fr.o.m. 2026-05-01	
VVS <i>timlön</i>	212,50
VVS och Kyla <i>månadslön</i>	36 975

TABELL B: Lärling och företagslärling

Utbildningsperiod	Fördelningstal	Lägsta timlön	Lägsta månadslön
1	0,25	74,38	12 941
2	0,30	85,00	14 790
3	0,35	95,63	16 639
4	0,40	106,25	18 488
5	0,50	116,88	20 336
6	0,55	116,88	20 336
7	0,60	127,50	22 185
8	0,70	148,75	25 883
9	0,75	159,38	27 731
10	0,90	191,25	33 278

En utbildningsperiod omfattar 850 arbetade timmar. Isoleringsmontörer under utbildning och företagslärling startar som lägst i utbildningsperiod 3.

Fördelningstal vid ackordsarbeten

Vid ackordsarbeten tillämpas fördelningstal 0,9 för tid motsvarande ytterligare en utbildningsperiod (850 arbetade timmar) efter avslutat branschprov. Därefter avlönas den anställde med fördelningstal 1.0.

TABELL C: Kyla – Övriga kyltekniker/montörer

Lägsta månadslön 2026-05-01	
0–1 år	24 404
1–2 år	25 883
2–3 år	26 992
3–4 år	29 580
4–5 år	31 799

TABELL D: VVS – Lägsta lönen för övriga arbetare

Fr.o.m. 2026-05-01			
<i>Antal arbetade år i yrket</i>	<i>Fördelningstal</i>	<i>Lägsta timlön</i>	<i>Lägsta månadslön</i>
0–1	0,65	138,13	24 034
1–2	0,75	159,38	27 731
2<	0,90	191,25	33 278

Resterande tabeller

TABELL E: Ackordstagartillägg

Ackordslagets totalt arbetade tid i timmar	Tillägg i procent av ackordstagarens lön
200*–400	2,0
401–600	3,0
601–800	4,0
801–1200	5,0
1201–1800	7,0
1801–2400	8,0
2401–3000	9,0
3001–3600	10,0
3601–4200	11,0
4201–	12,0

* För isoleringsbranschen 100 timmar.

TABELL F: Ersättning till ackordslag som handleder lärling och företagslärling

Utbildningsperiod*	Kronor per lärling och företagslärlings ackordstimme
9–10	7,00
7–8	12,00
5–6	17,00
3–4	21,00
1–2	30,00

*En utbildningsperiod omfattar 850 arbetade timmar.

Ersättningen fördelas bland de i ackordslaget som har fördelningstal 1.0.

TABELL H: Utbildningstillägg

Lärling och företagslärling
99 kr/dag

TABELL I: Bilöverenskommelsen

Körlängd mil/kalenderår	kr/mil
< 1 000	31
> 1 000	26
> 2 000	24

TABELL J: Resekostnadsbidrag I - § 7a mom 4

Dagliga resor (Beträffande 5 km-gräns se § 7a mom 2)

Dagliga resor	Resväg
vid körning med egen bil	2,50 kr/km resväg
vid resa med annat färdmedel än egen bil, ersättning för styrkta kostnader upp till ett högsta belopp om	2,50 kr/km resväg

Resväg räknas från bostaden.

TABELL K: Resekostnadsbidrag II – § 7a mom 13

Avstånd från bostaden	Belopp per helg*
> 0–10 km	0
> 10–15 km	41
> 15–20 km	53
> 20–25 km	65
> 25–30 km	77
> 30–35 km	90
> 35–40 km	102
> 40–45 km	114
> 45–50 km	126
> 50–55 km	139
> 55–60 km	151
> 60–65 km	163
> 65–70 km	175
> 70–75 km	188
> 75–80 km	200
> 80–85 km	212
> 85–90 km	224
> 90–95 km	237
> 95–100 km	249
> 100–110 km	273
> 110–120 km	298
> 120–130 km	323
> 130–140 km	348
> 140–150 km	373
> 150–160 km	398
> 160–170 km	423
> 170–180 km	448
> 180 km	473

Belopp inkluderar såväl till- som frånresan.

TABELL L

– 1,60 kr/km resväg, dock högst 60 kr per arbetsdag.

BILAGA 2

UTBILDNINGSAVTALET

§ 1 Avtalets art och omfattning

Detta avtal gäller för utbildning till följande branschcertifierade yrken; VVS-montör, industrirörmontör, isoleringsmontör, isoleringsplåtslagare och sprinklermontör. I övrigt gäller Teknikinstallationsavtalets bestämmelser.

Detta avtal tillämpas för lärling och företagslärling. Avtalet delas in i följande delar:

- Bestämmelser för lärling som genomgått grundutbildning på gymnasiet eller i vuxenutbildning - §§ 2–4
- Bestämmelser för företagslärling - §§ 5–8
- Gemensamma bestämmelser som gäller för lärling och företagslärling, benämns endast som lärling i dessa paragrafer - §§ 9–17.

Anmärkning

Under grundutbildning på gymnasieskola eller inom vuxenutbildning genomför eleven praktik på företaget. Eleven kallas då praktikant och omfattas inte av Utbildningsavtalet.

VVS Branschens Yrkesnämnd omnämns nedan som VVSYN.

Kvalitetssäkrad utbildning är en digital utbildningsplattform för registrering och uppföljning av lärlingens färdigutbildning och omnämns nedan som KUB.

Utbildningsansvariga, ofta benämnda UBA, är representanter från Byggnads och Installatörsföretagen. Kontaktuppgifter till parternas utbildningsansvariga finns på VVSYN:s hemsida.

Bestämmelser för lärling

§ 2 Utbildningens omfattning och innehåll

Mom 1 Grundutbildning och färdigutbildning för lärling

Grundutbildning för lärling,

- gymnasieskolans 3-åriga yrkesutbildning VVS- och fastighetsprogrammet

eller

- vuxenutbildning hos av VVSYN godkänd utbildare

eller

- genom annan av VVSYN godkänd modell för utbildning.

samt färdigutbildning i företag,

- cirka 2 år för VVS-, och industrirörmontörer

eller

- cirka 1 år för isolerings- och sprinklermontörer samt isoleringsplåtslagare.

Kostnad för komplettering av uppställda kurskrav avseende godkända gymnasiebetyg, enligt VVSYN:s anvisningar, svarar lärlingen för. Lärling och arbetsgivare kan överenskomma om annat.

§ 3 Avtal om utbildning

Mom 1 Registrering

Företaget ska så snart som möjligt och senast en (1) månad efter anställningens ingående registrera avtalet om utbildning i den digitala utbildningsplattformen KUB på VVSYN:s hemsida.

Anmärkning

Om registrering inte varit möjlig inom en (1) månad från anställningens ingående, ska arbetsgivaren kontakta parternas utbildningsansvariga eller VVSYN.

Mom 2 Information

Arbetsgivaren ska i anslutning till anställningens ingående informera om utbildningens innehåll och, i förekommande fall, lärlingens skyldighet att delta i vissa kurser m.m.

Anmärkning

Informationsskyldigheten fullgörs med fördel genom en gemensam genomgång av informationen på VVSYN:s hemsida.

§ 4 Skyldigheter

Mom 1 Deltagande och tillgodogörande

Lärling är skyldig att delta i utbildning och tillgodogöra sig kunskaper och färdigheter i yrket.

Lärling är skyldig att uppnå de av VVSYN uppställda kurskraven.

Mom 2 Utbildningsuppföljning

Lärling ska fortlöpande svara på frågor samt registrera utförda praktiska moment i den digitala utbildningsplattformen KUB på VVSYN:s hemsida.

Bestämmelser för företagslärling

§ 5 Utbildningens omfattning och innehåll

Mom 1 Utbildning för företagslärling

Utbildning i företag,

- cirka 5 år för VVS- och industrirörmontörer
- cirka 4 år för isolerings- och sprinklermontörer samt isolerings-plåtslagare

Mom 2 Utbildning för företagslärling

Utbildning till branschcertifierad VVS-, industrirör-, isolerings- och sprinklermontör samt isoleringsplåtslagare sker enligt nedan.

Företagslärling ska ges yrkes- och fackteoriutbildning i den omfattning som VVSYN beslutar. Sådan utbildning är normalt förlagd till skola och bekostas av företaget. Sådan utbildning ska ske genom av VVSYN godkänd utbildare.

Anmärkning

Utbildning enligt ovan kan även bekostas av andra, såsom kommuner och myndigheter.

Under utbildningen ska företagslärling delta i de kurser förlagda till skola eller motsvarande som VVSYN beslutar.

Företagslärlingen ska, för att få genomföra branschprov, uppvisa godkända betyg i gymnasiegemensamma ämnen som VVSYN beslutar. Kostnad för eventuell komplettering av uppställda kurskrav avseende godkända gymnasiebetyg svarar företagslärlingen för. Lärling och arbetsgivare kan överenskomma om annat.

Mom 3 Bibehållen lön under utbildning för företagslärling

Företagslärling har rätt till bibehållen lön under sådan yrkes- och fackteoriutbildning som anges i mom 2 ovan.

Anmärkning

Företagslärling som arbetar på ackord, se Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl § 5 Mom 9.

§ 6 Avtal om utbildning

Mom 1 Registrering och periodplacering

Företaget ska i anslutning till anställningens ingående kontakta parternas utbildningsansvariga för fastställande av periodplacering. Perioden fastställs genom att beakta företagslärlingens tidigare erfarenheter och/eller utbildning som, enligt riktlinjer från VVSYN, kan tillgodoräknas inom yrkesrollen.

Företagslärling för VVS- och industrirörmontör utan tidigare erfarenhet eller utbildning som kan tillgodoräknas placeras i period 1.

Företagslärling för isoleringsmontör och isoleringsplåtslagare utan tidigare erfarenhet eller utbildning som kan tillgodoräknas placeras i period 3.

Företagslärling för sprinklermontör utan tidigare erfarenhet eller utbildning som kan tillgodoräknas placeras i period 5.

Företaget ska så snart som möjligt och senast en (1) månad efter anställningens ingående registrera avtalet om utbildning i den digitala utbildningsplattformen KUB på VVSYN:s hemsida.

Mom 2 Information

Arbetsgivaren ska i anslutning till anställningens ingående informera företagslärling om utbildningens innehåll och skyldighet att delta i yrkes- och fackteoriutbildning samt vissa kurser.

Anmärkning

Informationsskyldigheten fullgörs med fördel genom en gemensam genomgång av informationen på VVSYN:s hemsida.

§ 7 Skyldigheter

Mom 1 Deltagande och tillgodogörande

Företagslärling är skyldig att delta i utbildning och tillgodogöra sig kunskaper och färdigheter i yrket.

Företagslärlings skyldighet att delta i kurser m.m. framgår av § 5 mom 2.

Mom 2 Utbildningsuppföljning

Företagslärling ska fortlöpande svara på frågor samt registrera utförda praktiska moment i den digitala utbildningsplattformen KUB på VVSYN:s hemsida.

§ 8 Resor i samband med utbildning

Företagslärling har vid sådan utbildning som anges § 5 mom 2 i förekommande fall rätt till resekostnadsersättning.

Anmärkning

Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl § 7a mom 8.

Sker utbildning vid skola, med övernattning, bekostar företaget övernattning samt utger ett utbildningstillägg för företagslärling enligt

**Lönebilaga
Tabell H**

Stannar företagslärling kvar för övernattning under lördag och söndag (samt i förekommande fall helg- och/eller fridag) utges ett utbildningstillägg (enligt ovan) även för dessa dagar. Väljer företagslärling att resa hem utges ett resekostnadsbidrag per helg enligt

**Lönebilaga
Tabell K**

Gemensamma bestämmelser

Anmärkning

Gemensamma bestämmelser som gäller för lärling och företagslärling. Lärling och företagslärling benämns endast som lärling i följande paragrafer, om inget annat anges.

§ 9 Utbildningsperioder

Utbildningen är indelad i utbildningsperioder. En utbildningsperiod omfattar 850 arbetade timmar.

Utöver arbetad tid ska delmoment i KUB genomföras före perioduppflytt.

§ 10 Antal lärlingar

För att säkerställa såväl intresset av att utbildningen får ett tillfredställande innehåll, som produktionsintresset, bör antalet lärlingar vara rimligt i förhållande till antalet yrkesarbetare.

Följande förhållanden kan vara vägledande för denna bedömning.

Antal yrkesarbetare	Antal AUU/företagslärlingar
1–5	1
6–9	2
10–15	3
16–20	4
21–30	5
31–40	6
osv.	osv.

§ 11 Företagets skyldigheter

Mom 1 Undervisning och handledning

Arbetsgivaren ska ge undervisning och handledning som syftar till goda kunskaper och färdigheter i yrket. Gällande utbildningsplan och anvisningar ska följas. Arbetsgivaren ska fortlöpande verifiera kunskapsmål och godkänna praktiska moment i den digitala utbildningsplattformen KUB på VVSYN:s hemsida.

Anmärkning

Information om gällande utbildningsplan och anvisningar finns på VVSYN:s hemsida.

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).

§ 12 Yrkesarbetares skyldigheter

Handledning

Yrkesarbetare ska på begäran av arbetsgivaren handleda och instruera lärling på ett allsidigt sätt i syfte att uppnå de av VVSYN uppställda kunskapsmålen.

Anmärkning

Till ackordslag, som handleder och instruerar lärling utgår ersättning enligt § 6 mom 16 Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.

§ 13 Branschprov och branschcertifiering

Mom 1 Villkor för branschprov och branschcertifiering

Färdigutbildningen i företag avslutas med av VVSYN fastlagt branschprov. Branschprov ska genomföras enligt anvisningar av VVSYN. Efter godkänt prov utfärdas branschcertifikat av VVSYN.

Lärling kan kvarstå som längst till och med period 11 plus en (1) månad. Har branschprov inte avlagts inom denna tid avslutas utbildningen och arbetsgivaren avslutar avtalet om utbildning i KUB på VVSYN:s hemsida.

Om utbildningsavtal avslutas i enlighet med stycket ovan gäller fortsatt ingått anställningsavtal med anställningsvillkor i enlighet med anställningsskyddsbestämmelserna i Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl. Detta innebär att kraven för yrkesarbetare i § 5 mom 3 Teknikinstallationsavtalet inte uppfyllts. Lön och övrig ersättning utges enligt Tabell D.

Anmärkning

1. *Detaljerad information för mom 2 – 4 nedan finns på VVSYN:s hemsida.*
2. *Om perioder i mom 1 passerats eller branschprov enligt mom 2 - 4 inte godkänts kan arbetsgivare och lärling kontakta parternas utbildningsansvariga i regionen för överläggning om eventuell fortsatt utbildning. Slutligt beslut tas av VVSYN.*

Mom 2 Riktlinjer branschprov för VVS

Branschprovet består av delmomenten; svets-, teori- samt installationsprov.

Svetsprov genomförs som huvudregel under grundutbildningen. Om svetsprov inte genomförts eller godkänts under grundutbildningen genomförs det under färdigutbildningen.

Teoriprovet genomförs på företaget.

Både svets- och teoriprov ska vara godkända innan installationsprov kan genomföras.

Installationsprov ska genomföras på av VVSYN anvisad plats och tidpunkt. Installationsprov genomförs en gång med möjlighet till ett omprov. Har installationsprov inte godkänts efter två försök, avslutas utbildningen.

Efter godkänt installationsprov utfärdas branschcertifikat av VVSYN.

Anmärkning

Lärling, vars utbildningsavtal avslutats utan att branschcertifikat har utfärdats enligt ovan, har på egen tid och bekostnad möjlighet att avlägga installationsprov. Kontakt tas med parternas utbildningsansvariga eller VVSYN.

Mom 3 Riktlinjer branschprov för isolerings- och sprinklermontör samt isoleringsplåtslagare

Branschprovet för isolerings- och sprinklermontör samt isoleringsplåtslagare består av ett teoriprov.

Efter godkänt teoriprov utfärdas branschcertifikat av VVSYN.

Mom 4 Riktlinjer branschcertifiering av industrirörmontör

Teoriprov genomförs på företaget.

Efter godkänt teoriprov utfärdas branschcertifikat av VVSYN.

Mom 5 Godkänt branschprov eller branschcertifiering

Godkänt branschprov eller branschcertifiering innebär att yrkesarbetarlön ska utgå från och med den löneperiod som börjar närmast efter godkänt prov.

**Lönebilaga
Tabell A**

Om godkänt branschprov, vid första försöket, avläggs senare och lärlingen inte förorsakat förseningen ska yrkesarbetarlön utbetalas retroaktivt enligt ovanstående stycke från den tidpunkt då godkänt branschprov hade kunnat ske.

§ 14 Löner

Mom 1 Lön för lärling

Lärling avlönas enligt

**Lönebilaga
Tabell B**

Mom 2 Lön vid ny utbildningsperiod

Vid övergång till ny utbildningsperiod tillämpas ny tim- eller månadslön samt nytt fördelningstal från och med den avlöningsperiod som börjar närmast efter det att angiven utbildningsperiod fullbordats och registrerats.

Mom 3 Lön och andra ersättningar i samband med branschprov

Lärling har rätt till bibehållen lön vid genomförande och deltagande av samtliga delmoment av branschprov, se § 13.

Sker övernattning vid installationsprov bekostar företaget övernattning samt utger ett utbildningstillägg för lärling enligt

Lönebilaga

Tabell H

Reskostnader ersätter arbetsgivaren enligt § 7a mom 8 Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.

Anmärkning

Lärling som arbetar på ackord, se Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl § 5 Mom 9.

§ 15 Anställningsskydd

Anmärkning

Oavsett anställningsform skrivs lärling in i KUB.

Mom 1 Provanställning av lärling

Lärling kan provanställas under de sex (6) första månaderna.

Vill arbetsgivare eller lärling att anställningen avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, eller vill någon av dem avbryta anställningen i förtid ska parternas utbildningsansvariga underrättas om detta. Underrättelse ska lämnas 14 dagar i förväg eller senast vid provotidens utgång.

Sker inte detta övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Anmärkning

1. *Innan provanställning ingås ska parternas utbildningsansvariga underrättas*
2. *Provanställning kan i särskilda fall, efter överenskommelse med parternas utbildningsansvariga, förlängas ytterligare maximalt sex (6) månader.*
3. *Arbetsgivarens underrättelse om avslut av provanställning ska även skickas till parternas utbildningsansvariga.*

Mom 2 Tidsbegränsad anställning av lärling

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas mellan arbetsgivare och lärling i de fall som anges i Bilaga 3 ÖLAS § 4 i Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.

Efter överenskommelse med parternas utbildningsansvariga får även avtal träffas mellan arbetsgivare och lärling om tidsbegränsad anställning i andra fall än de som anges i Bilaga 3 ÖLAS § 4.

Anmärkning

1. *Innan tidsbegränsad anställning ingås ska parternas utbildningsansvariga underrättas.*
2. *Anställningsformen allmän visstidsanställning får dock endast användas i sammanlagt tolv (12) månader under en 5-årsperiod.*

Mom 3 Permittering och uppsägning på grund av arbetsbrist

När en driftsinskränkning kan antas medföra uppsägning eller permittering av lärling ska arbetsgivaren ge parternas utbildningsansvariga möjlighet att delta i den förhandling enligt medbestämmandelagen, som ska föregå beslutet om driftsinskränkning.

Mom 4 Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Varje lärling ingår i en turordningsenhet enligt nedan:

Rörföretag

- VVS-montör
- Industrirörmontör

Isoleringsföretag

- Isoleringsmontör
- Isoleringsplåtslagare

Sprinklerföretag

- Sprinklermontör

Turordningen fastställs i samråd med parternas utbildningsansvariga. Arbetsgivare och parternas utbildningsansvariga får träffa överenskommelse som innebär avvikelse från turordningsreglerna.

Mom 5 Avslut av utbildningsavtal

När lärlings anställning upphör ska arbetsgivaren avsluta avtalet om utbildning i KUB på VVSYN:s hemsida.

Mom 6 Särskilt om företrädesrätt

Den som vid anställningens upphörande på grund av arbetsbrist var under utbildning har företrädesrätt till återanställning endast såvitt avser förekommande nyanställning inom samma turordningsenhet enligt mom 4 och vid samma driftsenhet.

Mom 7 Uppsägningstider

För både arbetsgivare och lärling gäller en minsta uppsägningstid av två (2) månader.

§ 16 Skadestånd i vissa fall

Förorsakade kostnader eller försummelse

Lärling, som förorsakat VVSYN kostnader genom att – utan giltigt skäl som VVSYN godkänt – inte nyttja anvisad plats vid skola eller branschprov är skyldig att utge ersättning till VVSYN för uppkommen skada.

Detsamma gäller arbetsgivare som utan giltigt skäl inte beordrar lärling att delta i kurs eller avlägga branschprov som lärling av VVSYN anvisats plats i.

§ 17 Tvister

Mom 1 Skiljenämnd

VVSYN har på framställan av part att såsom skiljenämnd avgöra tvister rörande tolkning eller tillämpning av §§ 2-13 och samt § 16 i detta avtal. VVSYN får endast avgöra frågan om skadestånd när det gäller § 16 i detta avtal. Om majoritetsbeslut inte kan uppnås i nämnden, ska på parts begäran opartisk ordförande, utsedd av Arbetsmarknadens Yrkesråd tillkallas att delta i ärendets prövning och avgörande.

Mom 2 Förhandlingsordning

I den mån nämnden inte har att avgöra tvist enligt mom 1, behandlas tvister enligt förhandlingsordningen i § 11 Teknikinstallationsavtalet.

§ 18 Giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare och med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

BILAGA 3

ÖLAS

ANSTÄLLNINGSSKYDDSOVERENSKOMMELSE

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 återöppna 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 arbetstagararen 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 arbetstagararen 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 arbetstagararen får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken. I §§ 31–31 f finns särskilda regler om avgång med pension.

En arbetstagarare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagararen. 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 arbetstagararen 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

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 säsongsarbete
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 företaget 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 tillsvidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning, samt
 - a) vid anställning tillsvidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen 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 arbetstidsmått 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 kundföretagets 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 arbetstagare 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 istället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

§ 8

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

§ 9 Avslutande av provanställning

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att prövotiden har löpt ut eller avbrytas i förtid, ska besked om detta lämnas till den andra parten senast vid prövotidens utgång. Lämnas inte besked övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prövotidens 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 har 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 försämrats på ett **icke obetydligt** sätt.

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 turordningskretsens 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 arbetstagen erhålla skriftligt besked av arbetsgivaren om vilken turordningskrets denne tillhör.
3. Förändring av arbetstagens turordningskretstillhörighet kan ske efter överenskommelse med arbetstagen. Överenskommelsen ska dokumenteras skriftligen och undertecknas av bägge parter.
4. Föreligger oenighet mellan arbetsgivaren och arbetstagen rörande till vilken turordningskrets arbetstagen hör ska arbetsgivaren snarast påkalla MBL-förhandling med MB-gruppen. Finns inte MB-organisation inom företaget ska förhandling istället äga rum med Byggnads region.
5. Om inte annat överenskommits 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

1. *Vid anlitande av bemanningsföretag när det finns arbetstagare med återanställningsrätt, se bilaga 13.*
2. *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 eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt § 26 a bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

§ 28 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 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 iakttas 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 turordningsregler.

Vid en tvist om ogiltighet av en uppsägning kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägnings-tidens 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 under rättelse 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 iakttagits. Förverkandet får dock inte överstiga 75 % av den inestående lönen.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i § 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. Anteckning till §§ 8 och 16: Enligt rubricerade avtalsbestämmelser har uppsagd arbetstagare samt sådan arbetstagare som erhållit besked och som dessförinnan varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid eller visst arbete sammanlagt mer än tolv månader under de senaste två åren, rätt till skälig ledighet under uppsägnings- respektive beskedstid med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

BILAGA 4

FÖRETAGSANPASSNING AV MB-ORGANISATION

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

Med lokal arbetstagarorganisation enligt 14 och 20 §§ MBL avses inom detta avtalsområde den MB-organisation som har utsetts enligt nedan.

§ 1 MB-grupper

Respektive företag fullgör sin informations- och förhandlingsskyldighet enligt 11, 12, 19 och 21 §§ MBL gentemot medbestämmandegrupp/er (nedan kallade MB-grupp/er).

Byggnads har rätt att genom fullmakt delegera mandat till facklig förtroendeman i de överläggningar eller förhandlingar i de fall Byggnads Region pekas ut som part enligt detta avtal.

I övriga företag kan Byggnads delegera sådant mandat till facklig förtroendeman efter skriftlig överenskommelse med företaget.

När fullmakt ges gäller en fortsatt oinskränkt rätt för facklig förtroendeman att begära biträde av berörd Byggnads Region.

MB-grupp ska – beroende på företagets struktur – inrättas på

- driftsenhetsnivå
- regional nivå och/eller
- företagsnivå

Anmärkning

1. *Företag som har fler än de tre ovan angivna nivåerna inrättar sin MB-organisation efter detta. Överenskommelse ska träffas med Byggnads region.*
2. *Företag bestående av endast en driftsenhet tillämpar regler med utgångspunkt från driftsenhetsnivå. Filialer är driftsenheter.*
3. *Om MB-grupp inte har utsetts på viss nivå, har MB-grupp på närmast högre nivå mandat att företräda arbetstagarna.*

§ 2 MB-grupp på driftsenhetsnivå

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

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

Ledamot och suppleant utses bland de anställda vid driftsenheten.

Anmärkning

1. *Vid företag som består av endast en driftsenhet tillämpas § 2 vid utseende av ledamot/ledamöter och suppleant/er i en MB-grupp.*
2. *Vid företag med 12 eller färre anställda ska även suppleanten närvara då frågor av stor vikt, såsom arbetsbrist och turordningsfrågor eller överlåtelse av rörelse.*
3. *När MB-frågor av enkel beskaffenhet ska behandlas och medlem av MB-grupp befinner sig på stort avstånd från driftsenhetens hemort rekommenderar parterna att frågan behandlas i en med hänsyn till omständigheterna lämplig och praktisk form.*

§ 3 MB-grupp på regional nivå

MB-grupp på regional nivå består av högst tre ledamöter. Dessa utses bland i företaget anställda inom regionen.

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

Anmärkning

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

§ 4 MB-grupp på företagsnivå

Ledamöter och suppleanter i företagsövergripande MB-grupp ska utses bland företagets anställda.

Om inte annat överenskommes mellan företaget och Byggnads ska företagsövergripande MB-grupp bestå av 2 till 4 ledamöter. För varje ledamot utses en personlig suppleant, som ska inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

Anmärkning

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

§ 5 Deltagande i MB-grupp

Byggnads ska skriftligen meddela företaget enligt särskild förteckning, vilka som utsetts att ingå i respektive MB-grupper. Motsvarande meddelande ska lämnas till företaget, om Byggnads beslutat att ledamots förordnande ska upphöra.

Anmärkning

1. *I samband med anmälan till företaget ska den fackliga organisationen ange vilken facklig utbildning, som ledamot genomgått.*
2. *Omfattning och förläggning av erforderlig betald ledighet för utbildning för MB-ledamots uppdrag ska, i den mån det rimligen kan förutses, fastställas genom överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp för företagets nästkommande verksamhetsår.*

Den som utsetts till ledamot i MB-grupp är därmed, såvitt gäller MB-frågor, utsedd till facklig förtroendeman och omfattas av förtroendemannalagens och förtroendemannaöverenskommelsens regler.

Anmärkning

Det ovanstående innebär ingen inskränkning för arbetstagarorganisation att utse sådan ledamot till facklig förtroendeman för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen.

Mandattid

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

Anmärkning

1. *Arbetsgivaren ska senast 14 dagar i förväg eller så snart det är möjligt underätta berörd region om sådan förflyttning.*
2. *Förordnandet för ledamot upphör dels under tid ledamoten är verksam utomlands på grund av långtidsuppdrag, dels om ledamoten under längre tid inte är verksam inom sitt behörighetsområde. Om ledamot i MB-grupp är utomlands vid tidpunkt för förhandling eller information ska berörd ledamots personliga suppleant kallas.*

§ 6 Tidsplaneringsunderlag

Tidsplaneringsunderlag avseende planerat fackligt arbete överlämnas till företaget veckovis, om inte annan överenskommelse träffas, på av företaget angiven arbetsdag. Underlaget utformas av parterna och tillhandahålls av arbetsgivaren.

§ 7 Information

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

På driftsenhetsnivå kan primär information lämnas i samband med planeringsträffar eller dylikt. Därutöver ska företaget om behov föreligger och vad i övrigt omfattas av 19 § MBL, lämna ytterligare information till berörd MB-grupp eller ledamot.

§ 8 Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen för MB-frågor regleras i § 11 Teknikinstallationsavtalet.

§ 9 Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp på företags- eller regional nivå

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

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

Anmärkning

1. *Ledamot och företaget ska överenskomma om färdssätt, resväg och restid. Härvid ska beaktas att ledamot erhåller möjlighet till nattvila.*
2. *Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp på driftsenhetsnivå regleras enligt förtroendemannalagen och förtroendemannaoöverenskommelsen.*
3. *Parterna är ense om att restid utanför ordinarie arbetstid inte berättigar till särskild ersättning.*
4. *Med uttrycket "vid varje tidpunkt i företaget gällande regler" avses de regler i rese-reglemente eller den praxis som företaget tillämpar för sina resande tjänstemän.*
5. *I övriga fall förstås med ovanstående begrepp gängse standard för sina resande tjänstemän.*

§ 10 Fackligt kontaktarbete

Ledamöter i MB-grupper på regional nivå äger i samband med de fasta informationstillfällena enligt § 7 rätt att för internt fackligt kontaktarbete disponera högst fyra timmar per gång med bibehållen lön enligt § 9 ovan.

Ledamöter i MB-grupp på företagsnivå äger på motsvarande sätt disponera högst 8 timmar per tillfälle.

Anmärkning

Bibehållen lön beräknas enligt Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl § 5 mom 9.

Fråga om tid för internt fackligt kontaktarbete vid annat primärt informationstillfälle än de i § 7, 1st angivna överenskommits lokalt mellan företag och MB-grupp.

BILAGA 5

FACKLIG FÖRTROENDEMAN

§ 1 Begreppet arbetsplatsen

Lokal överenskommelse bör träffas mellan arbetsgivare och Byggnads region om innebörden av begreppet "arbetsplatsen". Härvid bör främst driftsenhetsbegreppet enligt ÖLAS vara vägledande om inte annat föranleds av företagets organisatoriska uppbyggnad.

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

Anmärkning

Utses facklig förtroendeman enligt andra stycket ska företaget underrättas om detta samt vilket arbetsställe som avses på det sätt som avses i förtroendemannalagen.

§ 2 Tillgång till utrymme m.m. (3 § förtroendemannalagen)

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

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

§ 3 Omfattningen och förläggningen av den fackliga förtroendemannens ledighet för det fackliga uppdraget samt ersättning för detta (6 och 7 §§ förtroendemannalagen)

a) Normerande tid för löpande fackliga uppgifter

För löpande fackliga uppgifter gäller nedan angivna normerande tider per vecka beroende på antalet arbetstagare inom den enhet, driftsenhet, filial eller dylikt som avses med § 1 första stycket (tabell 1 nedan) eller arbetsställe enligt § 1 andra stycket (tabell 2 nedan) om annan överenskommelse inte träffas.

Tabell 1

Antal arbetstagare	Normerande tid per vecka
– 10	1,0
11–20	2,0
21–40	3,0
41–60	4,5
61–100	5,5

Tabell 2

Antal arbetstagare	Normerande tid per vecka
– 4	0,5
5–10	1,0
11–20	1,5
21–30	2,0
31–40	2,5
41–50	3,0
51–75	3,5
76–100	4,0

Vid större arbetsplatser förutsätts att överenskommelse träffas.

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

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

Vill facklig förtroendeman förlägga viss del av det löpande fackliga arbetet utom ordinarie arbetstid, ska omfattningen anmälas till arbetsgivaren. Sådan tid avräknas från den normerande tiden och ersätts utan övertidstillägg enligt d) nedan.

Träffas överenskommelse om sådan förläggning på uttrycklig begäran av arbetsgivaren, utgår övertidstillägg enligt gällande regler om ersättning för arbete på övertid.

Anmärkning

Parterna är överens om att den facklige förtroendemannen ska efterhöra hos arbetsgivaren vilken normerande tid som gäller.

b) Annan ledighet

Omfattningen och förläggningen av annan ledighet än som anges i a) ovan, bestäms efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den facklige förtroendemannen eller – vid bristande enighet – efter överläggning mellan arbetsgivaren och Byggnads region.

c) Om deltagande i fackliga kurser

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

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

Anmärkning

För att undvika tvister om vilken typ av facklig utbildning, som är ersättningsgrundande för facklig förtroendeman, har parterna enats om den ordningen att en redovisning av kursen och dess innehåll sker i god tid före kursstart beträffande centralt av Byggnads upplagda kurser till Installatörsföretagen och beträffande av Byggnads region upplagda kurser till Installatörsföretagens regionala enhet.

Då ersättning begärs för här avsedd kurs, ska bevis om genomgången kurs inlämnas till företaget. Av beviset ska framgå hur många närvarotimmar vederbörande förtroendeman har kurstimmar som berättigar till ersättning.

d) Bibehållna anställningsförmåner

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats ska den fackliga förtroendemannen ha rätt till bibehållen lön och bibehållna anställningsförmåner.

Anmärkning

1. *Bibehållen lön beräknas enligt Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl § 5 mom 9.*
2. *För förtroendeman som utför sitt fackliga arbete på heltid beräknas ny lön med utgångspunkt från den årliga procentuella löneutveckling som varit för den jämförelsegrupp förtroendemannen skulle ha tillhört om han istället fullgjort sina ordinarie arbetsuppgifter. Överenskommelse om vilken jämförelsegrupp som avses bör snarast möjligt träffas mellan företaget och Byggnads region.*

e) Restid och resekostnader

Har arbetsgivaren och förtroendemannen överenskommit, att den facklige förtroendemannen ska resa på grund av fackligt arbete, som enligt förtroendemannalagen berättigar till betald ledighet, ersätts förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid enligt § 3 d ovan samt faktisk resekostnad. Har särskild överenskommelse träffats om att resa enligt ovan ska ske med egen bil, ska överenskommelse om reseersättning träffas.

§ 4 Tidsplaneringsunderlag

Tidsplaneringsunderlag avseende planerat fackligt arbete överlämnas till företaget veckovis, om inte annan överenskommelse träffats, på av företaget angiven arbetsdag. Underlaget utformas av parterna och tillhandahålls av arbetsgivaren.

§ 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 förtroendemans 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.

§ 6 Tolkningsföretråde (9 § förtroendemannalagen)

Tolkningsföretråde enligt 9 § första stycket förtroendemannalagen ska tillkomma Byggnads eller efter dess beslut i visst fall Byggnads region.

Anmärkning

Då Byggnads delegerat tolkningsföretråde till Byggnads region, ska detta skriftligen meddelas Installatörsföretagen.

§ 7 Uppsägningstid

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

BILAGA 6

SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSTAGARE MELLAN FÖRETAG

1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Nedan angivna regler gäller vid in- och utlåning av arbetstagare inom Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl:s avtalsområde. Såväl det inlånande som det utlånande företaget ska vara bundna av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl och berörda arbetstagare ska omfattas av detta kollektivavtal.

Med begreppen in- respektive utlåning avses att företag, som enbart bedriver egen entreprenad och/eller service- samt butiksverksamhet, lånar in eller ut personal för att parera eventuella tillfälliga variationer i sysselsättningen.

Nedan angivna regler är inte tillämpliga när det utlånande företaget lyder under i lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare och bedriver så kallad bemanningsverksamhet. Om bemanning görs från ett sådant företag ska det förhandlas enligt reglerna i Bilaga 7.

2 ARBETSGIVARANSVAR OCH ARBETSMILJÖANSVAR

Den arbetsgivare som arbetstagare är anställd hos har arbetsgivaransvaret för arbetstagaren även under den period arbetstagaren lånas ut till annan arbetsgivare. Detta innebär bl.a. att lön betalas av utlånande arbetsgivare. Den arbetsgivare som har lånat in arbetstagare ansvarar för arbetsmiljön, i förhållande till inlånad arbetstagare, under inlåningsperioden.

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

Inlånande företag får inte vidareutlåna inlånad arbetstagare till annat företag.

3 SAMTYCKE TILL UTLÅNING

Utlåning av arbetstagare får ske endast om berörd arbetstagare lämnar sitt samtycke till utlåningen. Arbetstagaren har möjlighet att skriftligen återta ett lämnat samtycke.

Arbetstagaren har vid ett återtaget samtycke rätt att återgå till arbetsgivarens verksamhet inom sju (7) kalenderdagar räknat från den dag som arbetsgivaren fick del av återtagandet.

Vid utlåning av arbetstagare ska arbetstagaren delges nödvändig information om exempelvis vilka rutiner och regler som gäller i och med utlåningen, utlåningsperiodens längd, löneläge och kontaktuppgifter till ansvarig arbetsledning hos inlånande företag.

4 KORTVARIG IN- OCH UTLÅNING

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

6 INLÅNING

Inlåning ska föregås av förhandling med berörd 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.

BILAGA 7

TILLÄMPNINGSREGLER VID ANLITANDE AV UNDERENTREPRENÖRER OCH BEMANNINGSFÖRETAG

Tillämpningsregler vid anlitande av underentreprenörer och bemanningsföretag

Denna bilaga kan endast tillämpas av medlemsföretag i Installatörsföretagen som omfattas av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl. Om ett företag som är bundet av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl genom hängavtal vill anlita en underentreprenör eller ett bemanningsföretag så gäller istället de regler som framgår av hängavtalet och MBL 38–40 §§.

§ 1 Gemensamma värderingar

Parterna är överens om att det är viktigt

- att* på olika sätt främja seriöst företagande,
- att* det finns en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen, vilket utgör en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande, och
- att* samtliga parter inom branscherna aktivt verkar för att företag inom avtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

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

Parterna är vidare överens om att det är viktigt

att när entreprenör genom avtal anlitar underentreprenör som uppdragstagare för arbete på *Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyls* tillämpningsområde ska avtalsförhållandet mellan dessa parter präglas av självständighet och separat ansvar för arbetets utförande.

att vid anlitande av enmansföretag som underentreprenör är det av särskild betydelse att iaktta *gränsdragningen* mellan uppdragstagare och arbetstagare enligt tvingande arbetsrättslig lagstiftning, förarbeten och arbetsdomstolens praxis.

§ 2 Hur förhandlingsskyldigheten uppfylls

2.1 Gemensamma bestämmelser

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt 38 § MBL vid utlämnande av arbete inom avtalets tillämpningsområde är fullgjord när förutsättningarna enligt §§ 3–6 nedan är uppfyllda.

Arbetsgivare utfäster sig att förplikta att underentreprenör iakttar föreskrifterna enligt denna bilaga, om denne för genomförande av underentreprenaden eller del därav i sin tur anlitar underentreprenör eller bemanningsföretag.

2.2 Alternativa förhandlingssituationer

- Om arbetsgivaren vill anlita en underentreprenör som är bundet av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl genom medlemskap i Installatörsföretagen eller genom hängavtal, gäller § 3
- Om arbetsgivaren vill anlita ett enmansföretag gäller § 4
- Om arbetsgivaren vill anlita ett bemanningsföretag gäller § 5
- Om arbetsgivaren vill anlita en underentreprenör utan att förutsättningarna i § 3 är uppfyllda gäller § 6.

§ 3 Anlitande av underentreprenör (UE)

3.1 Primär förhandling genom kontroll och förteckning

3.1.1 Kontroll av underentreprenör

Vid varje enskilt tillfälle som en underentreprenör ska anlitas så ska arbetsgivaren kontrollera att underentreprenören uppfyller följande villkor:

- Godkänd för F-skatt av Skatteverket
- Momsregistreringsbevis
- Bolagsregistreringsbevis
- Bundet av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.
- Hos underentreprenören inte föreligger klara och förfallna fordringar på lön eller annan ersättning
- Att gällande företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring finns

Byggnadsregion har då regionen anser att vetorättssituation kan föreligga avseende viss underentreprenör, rätt att på begäran få kopia på dessa handlingar.

3.1.2 UE-förteckning och frikrets

En arbetsgivare ska föra en förteckning över de underentreprenörer som arbetsgivaren vill anlita (UE-förteckning).

Underentreprenör, som är medlem i Installatörsföretagen, behöver inte tas upp på UE-förteckningen (frikrets). Detta gäller dock inte företag som är enmansföretag eller som bedriver bemanningsverksamhet.

Anmärkning

Installatörsföretagens kontroll av medlemsföretag ska omfatta samma villkor som angivits ovan i punkt 3.1.1.

3.1.3 Förstagångsanmälan

Innan arbetsgivaren anlitar en underentreprenör för första gången och vill föra upp detta företag på sin UE-förteckning, ska arbetsgivaren lämna nedan angiven skriftlig information till den Byggnads region där arbetsgivaren har sitt säte. Byggnads region har sedan två (2) veckor på sig att bekräfta anlitandet.

- Organisationsnummer
- Fullständigt företagsnamn och adress
- Telefonnummer och e-postadress
- Kontaktperson och telefonnummer
- Tillämpligt kollektivavtal (verksamhetsområde)

3.1.3.1 Rätt att ställa krav för att en underentreprenör ska föras upp på UE-förteckningen

Om det finns skäl att åberopa vetorätt enligt 39 § MBL har Byggnads region rätt att ställa upp villkor som krav för att aktuell underentreprenör förs upp på arbetsgivarens UE-förteckning. Byggnads region kan uppställa ett eller flera av nedan angivna villkor:

- att* uppgift föreligger om företagsledning, registreringsbevis etc.
- att* Byggnads region får full insyn i underentreprenörens verksamhet
- att* underentreprenören lämnar erforderliga uppgifter angående sina anställda
- att* kollektivavtalsenliga anställningsvillkor tillämpas för underentreprenörens anställda
- att* underentreprenören i sin tur inte får anlita underentreprenör utan Byggnads regions godkännande
- att* arbetsgivaren i avtalet med underentreprenören förbehåller sig rätt att häva avtalet om underentreprenören åsidosätter de villkor som Byggnads region uppställt för att få anlitas
- att* på grund av omständigheterna i det speciella fallet uppställa andra än ovan angivna villkor

3.1.3.2 Bekräftelse vid förstagångsanmälan

Bekräftelse

Om ingen underrättelse lämnas av Byggnads region inom två (2) veckor innebär det att arbetsgivaren kan föra upp aktuell underentreprenör på sin UE-förteckning. Nästa gång underentreprenören anlitas av arbetsgivaren så föreligger inte någon informationsskyldighet gentemot Byggnads region, däremot föreligger alltid kontrollskyldighet enligt punkten 3.1.1.

Anmärkning

Entreprenadverksamhet inom installationsbranschen präglas av långsiktig planering och projektering vid utförande av arbete. Däremot kan det föreligga situationer där en arbetsgivare behöver påbörja arbetet med en underentreprenör skyndsamt oaktat två (2) veckorsfristen i 3.1.3.2. Parterna är överens om att vid synnerliga skäl så får arbetsgivaren låta underentreprenören påbörja arbete för arbetsgivarens räkning innan två (2) veckor har löpt ut från det att förstagångsanmälan gjordes. Denna rätt förutsätter dock att arbetsgivaren i samband med arbetets påbörjande informerar berörd Byggnads region om beslutet. Att synnerliga skäl föreligger innebär inte att underentreprenören i och med detta förs upp på förteckningen. Med synnerliga skäl menas sådant som inte har kunnat förutses eller inte borde ha kunnat förutses.

Godkännande med villkor

Om det finns skäl att åberopa vetorätt enligt 39 § MBL kan Byggnads region förena ett godkännande med villkor enligt punkten 3.1.3.1. Om sådana villkor ställs upp ansvarar arbetsgivaren för att villkoren är uppfyllda varje gång underentreprenören anlitas.

Nej vid förstagångsanmälan

Om det finns skäl att åberopa vetorätt enligt 39 § MBL och Byggnads inte godkänner att aktuell underentreprenör förs upp på arbetsgivarens UE-förteckning ska Byggnads region, senast inom två (2) veckor från det att regionen har fått in en förstagångsanmälan, underrätta arbetsgivaren om att anmäld underentreprenör inte kan godtas. Om Byggnads region lämnar sådan underrättelse kan arbetsgivaren inte föra upp underentreprenören på sin UE-förteckning. Om arbetsgivaren trots detta vill anlita aktuell underentreprenör är arbetsgivaren skyldig att förhandla med Byggnads region enligt § 6 nedan innan aktuell underentreprenör kan anlitas.

3.1.4 Revidering av UE-förteckning

Revidering av UE-förteckning ska ske en gång per år på sätt som bestäms mellan arbetsgivaren och berörd Byggnads region. Vid revideringen ska sådan underentreprenör som inte längre är aktuell att anlita tas bort från UE-förteckningen.

3.1.5 Avförande från UE-förteckning

Om det finns skäl att åberopa vetorätt enligt 39 § MBL avseende viss underentreprenör på UE-förteckningen, eller om underentreprenören inte har uppfyllt de krav som ställts på underentreprenören enligt punkten 3.1.3.1, har Byggnads region rätt att kräva att arbetsgivaren avför underentreprenören från UE-förteckningen. Sådan rätt tillkommer samtliga Byggnads regioner.

Byggnads region ska skriftligen informera arbetsgivaren om detta och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av skrivelsen ska skickas till berört regionkontor hos Installatörsföretagen.

Om arbetsgivaren har något att invända mot att underentreprenören avförs från UE-förteckningen ska arbetsgivaren inom två (2) veckor begära förhandling med regionen. Om förhandling inte begärs inom denna tid ska arbetsgivaren ta bort underentreprenören från sin UE-förteckning.

Om förhandling begärs och den lokala förhandlingen avslutas i oenighet ska Byggnads inom två (2) veckor begära central förhandling. Om Byggnads förbundskontor vidhåller att Byggnads skulle ha övervägt att utöva sin vetorätt med stöd av 39 § MBL om detta hade varit möjligt så ska arbetsgivaren ta bort underentreprenören från sin UE-förteckning. Om arbetsgivaren trots detta vill anlita underentreprenören ska arbetsgivaren primärförhandla med berörd Byggnads region enligt § 6 nedan.

3.1.6 Veto mot ett företag som är medlem i Installatörsföretagen

Om det finns skäl att åberopa vetorätt enligt 39 § MBL avseende underentreprenör, som är medlem i Installatörsföretagen, ska Byggnads region skriftligen meddela Installatörsföretagen och arbetsgivaren samt ange skälen för detta. Sådan rätt tillkommer samtliga Byggnads regioner.

Om arbetsgivaren, trots de skäl Byggnads angett, vill anlita underentreprenören ska denne omgående begära förhandling med Byggnads region. Om inte enighet uppnås vid förhandlingen är Installatörsföretagen skyldigt att meddela övriga medlemsföretag att berört medlemsföretag inte längre omfattas av frikretsen. Sådan skyldighet uppstår dock bara om Byggnads vid den centrala förhandlingen skriftligen förklarar, att organisationen skulle utövat sin veto-rätt enligt 39 § MBL om detta hade varit möjligt. Om arbetsgivaren trots detta vill anlita ett medlemsföretag som inte längre omfattas av frikretsen ska arbetsgivaren primärförhandla med berörd Byggnads region enligt § 6 nedan.

3.1.7

Hävning av entreprenadavtal

Om arbetsgivaren har ett pågående entreprenadavtal med den underentreprenör som ska avföras från UE-förteckningen enligt punkten 3.1.5 eller inte längre ska omfattas av frikretsen enligt punkten 3.1.6 ovan, kan Byggnads region även kräva att det pågående entreprenadavtalet hävs. Sådan skyldighet uppstår dock bara om Byggnads vid den centrala förhandlingen förklarar att hävning begärs och att Byggnads skulle utövat sin vetorätt enligt MBL 39 § om entreprenadavtalet inte hade ingåtts.

§ 4 Anlitande av enmansföretag

Om arbetsgivaren avser att anlita en enmansföretagare som underentreprenör ska arbetsgivaren vid första anlitandet primärförhandla med berörd Byggnads region enligt § 6. Efter fullgjord förhandling förs enmansföretagaren upp på arbetsgivarens UE-förteckning under sex månader. Därefter krävs ny förhandling enligt § 6 om enmansföretagaren ska anlitas på nytt.

§ 5 Anlitande av bemanningsföretag

Om en arbetsgivare avser att anlita ett bemanningsföretag ska arbetsgivaren, i varje enskilt fall och vid varje enskilt tillfälle, primärförhandla med berörd Byggnads region enligt § 6.

§ 6 Primär förhandling i övriga fall

Om arbetsgivare avser att anlita en underentreprenör, enmansföretag eller bemanningsföretag utan att uppfylla samtliga förutsättningar under respektive bestämmelse ska arbetsgivaren, i varje enskilt fall och vid varje enskilt tillfälle, primärförhandla med berörd Byggnads region enligt reglerna för 38 § MBL.

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region kan komma överens om att denna förhandling sker genom ett skriftligt förfarande.

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region kan vid förhandlingen komma överens om att ett anlitande får ske vid upprepade tillfällen under en viss period.

BILAGA 8

ENTREPRENADKEDJOR OCH ANSVAR FÖR HUVUDENTREPRENÖR

Mom 1 Huvudentreprenör enligt bestämmelserna i denna bilaga är första arbetsgivare bunden av Teknikinstallationsavtalet **VVS & Kyl** under byggherren.

En arbetsgivare som anlitat en underentreprenör i enlighet med bestämmelserna i **Bilaga 7**, ska se till att den underentreprenör som anlitas förbinder sig att iakttä bestämmelserna i denna bilaga, om underentreprenören i sin tur anlitat 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 inom Teknikinstallationsavtalets tillämpningsområde som verkar på arbetsplatsen. Byggnads Region har rätt att få ta del av listan hos huvudentreprenören vid ett arbetsplatsbesök senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens 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.

BILAGA 9

ARBETSMILJÖAVTAL

Avtalet är ett tillägg till Utvecklingsavtalet.

§ 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 företags 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.

§ 2 Partssamverkan

Mot bakgrund av parternas gemensamma mål har parterna inrättat ett rådgivande organ i övergripande arbetsmiljöfrågor, centrala arbetsmiljörådet. I arbetsmiljörådet ska beslut om partsgemensamma arbetsgrupper i särskilda frågor kunna fattas.

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

§ 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.

§ 4 Företagshälsovård

Varje företag ska tillhandahålla företagshälsovård i den omfattning som motiveras av företagets storlek, organisation och produktionsinriktning. Dessförinnan ska samverka 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 arbetstare 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.

§ 5 Arbetsmiljöutbildning

Syftet med utbildningen är att höja kunskapsnivån i arbetsmiljöfrågor och skapa möjligheter för löpande förbättringar av arbetsmiljön i företagen. Arbetsmiljöutbildning enligt detta avtal inskränker inte de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

a) Grundutbildningens målgrupp, innehåll och omfattning

Personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer och MB-grupp som erhållit särskilt arbetsmiljöuppdrag ska beredas tillfälle att genomgå grundutbildningen. Grundutbildning skall genomföras snarast möjligt efter att uppdragen har erhållits. Utbildningens innehåll, omfattning och upplägg fastställs i central utbildningsplan.

b) Utbildningsplan

Grundutbildning ska genomföras enligt en fyraårig utbildningsplan och omfattar totalt 12 dagar.

c) Planering och genomförande av arbetsmiljöutbildning

Utbildning av skyddsombud och annan arbetsmiljöutbildning ska genomföras som partsgemensam lokalt arrangerad utbildning. Utbildningen kan också genomföras företagsinternt eller av särskild kursanordnare. I dessa fall ska parterna lokalt kontaktas och ges möjlighet att medverka.

Genomförandet av skyddsombudsutbildning ska ske efter samverkan enligt § 3.

Centralt arbetsmiljöråd enligt § 2 rekommenderar utbildningsmaterial och godkänner utbildningsplaner. Dessa ska användas vid grundutbildningen.

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

d) Handledare (utbildare)

Utbildare ska ha bred kompetens inom arbetsmiljöområdet och bör ha genomgått handledarutbildning samt kunna leda utbildningen på det sätt som utbildningsplanen anger.

e) Påbyggnadsutbildning

Påbyggnadsutbildning är i första hand avsedd för i punkt a) uppräknade arbetstagare.

Påbyggnadsutbildning ska ge specialkompetens inom arbetsmiljöområdet. Utbildningen ska vara behovsprövad och ha till syfte att skapa förutsättningar för arbetstagaren att möta de arbetsmiljökrav som gäller för befattningen/arbetsmiljöuppdraget.

Påbyggnadsutbildning kan t ex vara utbildning i rehabiliteringsfrågor avsedd för arbetstagare som handlägger rehabiliteringsärenden.

§ 6 Årlig skyddsombudsdag

Efter slutförd grundutbildning har skyddsombud rätt att med bibehållen lön delta i årligen återkommande skyddsombudsdag. Under skyddsombudsdagen får två (2) timmar disponeras för internt fackligt arbete.

Anmärkning

Bibehållen lön beräknas enligt Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl § 5 mom 9.

§ 7 Fackligt arbetsmiljöarbete

Nyutsett skyddsombud har rätt att med bibehållen lön enligt § 6 ovan delta i facklig introduktionsutbildning om högst åtta (8) timmar.

§ 8 Regionala skyddsombud

Regionala skyddsombud utses av Byggnads. De regionala skyddsombuden har rätt att utföra skyddsuppdrag och verka på arbetsplatser såsom skyddsombud.

Bland de utsedda regionala skyddsombuden så utser Byggnads region högst 6 regionala skyddsombud som har en utökad tillträdesrätt. Ett regionalt skyddsombud med utökad tillträdesrätt har rätt till tillträde och att verka såsom skyddsombud på alla arbetsplatser som omfattas av Teknikinstallationsavtalet VVS & Kyl.

Samtliga regionala skyddsombud har särskild kompetens och erfarenhet av skyddsarbete.

Ett regionalt skyddsombud ska vara lätt identifierbart på arbetsplatsen. De regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt bör ha nära samverkan med Installatörsföretagens arbetsmiljörådgivare och arbetsmiljöorganisationen på medlemsföretagens arbetsplatser där sådan finns.

Det åligger berörd Byggnads region att informera berört lokalkontor hos Installatörsföretagen om vilka regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt.

§ 9 Tvister

Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna i Förhandlingsordningen § 11 Teknikinstallationsavtalet med nedan angivna undantag:

Skiljenämnd

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

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

§ 10 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

BILAGA 10

BILÖVERENSKOMMELSE

Arbetsgivaren har inte rätt att fordra att arbetstagare använder den egna bilen i tjänsten.

Arbetstagaren har inte rätt att fordra att i tjänsten få använda den egna bilen.

Förutsättning

Förutsättning för att bilersättning ska utges är att arbetsgivaren och enskild arbetstagare är överens om att arbetstagaren ska använda den egna bilen i tjänsten. Ersättning utges endast för av arbetsgivaren beordrade resor i tjänsten.

Bilägaren är därutöver skyldig

- att medföra andra i företaget anställda personer i den utsträckning registreringen medger
- att medföra material och verktyg, dock inte i sådan omfattning att bilen utsätts för onormalt slitage
- att själv svara för alla kostnader för bilen, samt för skador som kan uppstå i samband med tjänsteresor

Bilersättning

När ersättning utges för användande av egen bil i tjänsten ska överenskomelse anses föreligga mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Bilersättning utgår med de belopp som framgår av

Lönebilagan Tabell I

Arbetsgivaren ska i förekommande fall ersätta arbetstagaren för nödvändiga vägtullar och trängselavgifter.

Uppsägningstid

Överenskommelsen kan av endera parten sägas upp med en uppsägningstid om tre månader.

Anmärkning

Parterna är överens om att bilägare, som till följd av skyldigheten att i angiven omfattning medföra andra anställda eller material och verktyg får påtagligt längre restid (inkl. tid för uthämtning av material e.d.), har rätt att betrakta sådan överskjutande tid som arbetstid.

BILAGA 11

SKIFTARBETE OCH BERGRUMSARBETE

Skiftarbete och bergrumsarbete för kylverksamhet

Mom 1 Allmänna förutsättningar

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

Mom 2 Skiftarbete i övrigt

Lokal överenskommelse kan träffas om skiftarbete även i andra fall.

Mom 3 Arbetstid vid skiftarbete

Vid intermittent 2-skiftarbete ska arbetstiden vara i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka.

Förkortad ordinarie arbetstid till följd av skiftarbete ska inte föranleda minskning av utgående månadslön.

Ersättning för obekväm arbetstid betalas enligt § 3 p 2.6. Teknikinstallationsavtalet.

Anmärkning

Med intermittent skiftgång avses skiftarbete som avbryts under veckoslut och storhelger. Vid kontinuerlig skiftgång utförs skiftarbete även under veckoslut och helger.

Mom 4 Arbetstidsschema

Vid skiftarbete ska arbetstiden dokumenteras i ett skriftligt arbetstidsschema innan arbetet påbörjas.

Mom 5 Arbete i bergrum

Vid arbeten i bergrum eller i gruva (underjordsarbete) tillämpas bestämmelserna i detta moment.

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

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

Bergrumstillägg utges med månadslönen/3 500 per timme.

Anmärkning

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

Skiftarbete och bergrumsarbete för VVS-verksamhet o.dyl.

Mom 6 Allmänna förutsättningar

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

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

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

Företaget och Byggnads region kan i särskilda fall träffa överenskommelse om arbetets utförande i skift. Villkoren härför fastställs enligt gällande regler.

Mom 7 Skifttillägg

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

För allt arbete på övertid – dvs. utöver ordinarie arbetstidsmätt per dag – utges övertidstillägg på sätt som anges i § 3 mom 3.

Ersättning för obekväm arbetstid betalas enligt § 3 p 2.6 Teknikinstallationsavtalet.

Mom 8 Lönetillägg vid skiftarbete ovan jord

Vid 2-skiftarbete ovan jord enligt mom 6 ökas utgående tim- och ackordslöner med 5,26 %.

Månadsavlönade bibehåller sin lön vid den förkortade arbetstiden samt erhåller ett tillägg enligt mom 10.

Mom 9 Lönetillägg vid skiftarbete i bergrum

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

Månadsavlönade bibehåller sin lön vid den förkortade arbetstiden samt erhåller ett tillägg enligt mom 10.

Mom 10 Bergrumsarbete

Vid arbeten i bergrum eller i gruva (underjordsarbete) tillämpas bestämmelserna i detta mom och mom 8 och 9.

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

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

Vid bergrumsarbete av kortvarig natur ska vare sig bergrumstillägg utgå eller arbetstiden förkortas. Från och med den 11:e arbetsdagen ska den ordinarie arbetstiden vara 36 timmar per vecka, beräknat på sätt som framgår av mom 6 samt § 3 mom 2, samt bergrumstillägg utgå.

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

Bergrumstillägg utges för månadsavlönade med

Månadslönen

5 439 per timme

samt för timavlönade med 3,1 % av timlönen.

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

BILAGA 12

ÖVERENSKOMMELSE OM PERSONALUTRYMMEN PÅ ARBETSPLATSER

1 INLEDNING

Arbetsmiljöverkets krav på personalutrymmen framgår av föreskriften AFS 2009:2 "Arbetsplatsens utformning". Delar av föreskrifterna kompletteras med denna mellan Installatörsföretagen och Byggnads träffade överenskommelse om vilken standard som ska gälla i personalutrymmen på byggnads- och anläggningsindustrins arbetsplatser. Nedan anges den funktionsstandard som gäller för bodar, vagnar samt personalutrymme som anordnas i befintliga lokaler.

2 STANDARD FÖR BODAR OCH VAGNAR

2.1 Allmänna krav

2.1.1 Bodar

Minst 3,4 m² per person (toalett inte inräknad).

Minst 2,4 meter i takhöjd.

Anslagstavla för information.

2.1.2 Vagnar

Minst 3,0 m² per person (toalett inte inräknad).

Minst 2,2 meter i takhöjd, dock godtas en lägre takhöjd i trailerbundna personalutrymmen (s.k. combivagnar).

2.2 Matrum

Bord med axelbredd 80 cm per person (bredd på borden 70 cm).

Stolar med ryggstöd.

Uppvärmningsanordning för mat (kan vara mikrovågsugn).

Kylskåp.

Krokar för att hänga upp väska.

2.3 Omklädningsrum

Minst ett 30 cm brett låsbart skåp och ett 30 cm brett fack/ skåp per person för upphängning av arbetskläder.

Facket och skåpen ska vara minst 50 cm djupa. Framför skåp/fack ska finnas en sittbänk med djup 30 cm. Låsbart torkutrymme, torkskåp eller motsvarande torkanordning med kapacitet att torka kläder och skor till nästa arbetsdag.

2.4

Tvätttrum

En tvättkran per påbörjat fyrtal personer.

Dusch med avskärmning. En avskärmad duschplats ska normalt vara låsbar om det förekommer arbetstagare av skilda kön på arbetsplatsen. Detta gäller under förutsättning att det är möjligt att anordna sådan duschplats med hänsyn till exempelvis arbetsplatsens utformning och utrymme.

Ikraftträdande och övergångsregler

Reglerna ovan träder i kraft 2023-12-31. På arbetsplatser som redan är etablerade vid ikraftträdandet ska eftersträvas att anpassa etableringen efter de nya reglerna om det förekommer arbetstagare av skilda kön på arbetsplatsen. På arbetsplatser som etableras efter 2024-01-01 ska eftersträvas att anpassa bod-etableringar till den kommande regleringen nedan. För arbetsplatser som etableras efter 2028-12-31 gäller regeln nedan fullt ut.

Duschutrymmen ska vara avskilda, låsbara och finnas på alla arbetsplatser med bodetablering. Icke avskilda och låsbara duschar/duschutrymmen får förekomma endast som ett komplement utöver behovet av duschar på arbetsplatsen enligt AFS 2020:1.

2.5

Övrigt

När personalutrymme anordnas i befintliga lokaler ska motsvarande standard gälla som för bodar. Om detta får till följd att takhöjden blir lägre än 2,4 meter godtas detta.

Om avsteg behöver göras i övrigt ska en överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och berörd MB-grupp. Om MB-organisation saknas är lokalavdelningen part.

3

STÄDNING, MATERIAL M.M.

Daglig städning och härutöver grundlig rengöring en gång per vecka ska ske av personalutrymmen. Pappershanddukar ska finnas vid tvättplats.

4 ELEKTRICITET ELLER GAS

Vid arbetsplatser, där bodar och vagnar inte kan anslutas till elnät, förses dessa med gasolanläggningar eller motsvarande för uppvärmning, torkning av kläder, varmvattenberedning och belysning.

5 DUSCH I VAGNAR

5.1 Regler från och med den 1 januari 2015

Om arbetet är smutsande eller svett drivande ska det finnas tillgång till dusch. Kravet på dusch gäller dock inte om det med hänsyn till omständigheterna inte är rimligt att tillhandahålla en sådan.

6 TOALETT

Vattentoaletter eller torrklosetter av modern typ installeras på lämpligt sätt på arbetsplatsen.

7 STÖVEL- OCH SKOTVÄTT

Stövel- och skotvätt anordnas i anslutning till ingången till bod eller bodetable-ring. Om det inte är möjligt att anordna stövel- och skotvätt vid vagn, ska i vart fall stövelskrapa finnas.

8 ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER

8.1 Successiv förändring av standarden

Intentionen med övergångsbestämmelserna är att det ska ske en successiv övergång från nuvarande bodstandard och vagnstandard till den nya utrymmes- och inredningsstandarden.

8.2 Bodar

8.2.1 Nyttillverkade bodar

Den nya utrymmes- och inredningsstandarden gäller från och med den 1 januari 2010.

8.2.2 Utrymmesstandard avseende befintligt bodbestånd

Den nya utrymmesstandarden gäller från och med den 1 januari 2010 och ska vara genomförd senast den 31 december 2012. Berörda parter kan ge dispens på pågående projekt.

8.2.3 Inredningsstandard avseende befintligt bodbestånd

Den nya inredningsstandarden gäller från och med den 1 januari 2010 och ska vara genomförd senast den 31 december 2014. Berörda parter kan ge dispens på pågående projekt.

8.2.4 Bodar med takhöjd under 2,4 meter

Bodar med takhöjd under 2,4 meter är inte tillåtna på byggarbetsplatser efter den 31 december 2010. Berörda parter kan ge dispens.

Generell dispens gäller för bodetableringar på fasta anläggningar där utrymmesstandarden vid normal användning överstiger 8 m² per person. Om någon av dem som normalt använder bodetableringen skriftligen begär att takhöjden ska vara 2,4 meter upphävs dispensen på detta arbetsställe. I sådant fall ska bodetablering med standard enligt punkten 8.2.2 vara genomförd inom sex (6) månader.

8.2.5 Befintliga bodetableringar

Bodetableringar som görs före den 31 december 2010 för projekt som fortgår efter den 31 december 2012 får dock användas under projekttiden utan hinder av bestämmelserna i punkterna 8.2.2 och 8.2.3.

8.2.6 Berörda parter

Berörda parter enligt ovan är arbetsgivare och berörd MB-grupp på arbetsplatsnivå eller i förekommande fall central MB-grupp. Om MB-organisation saknas är Byggnads region part.

8.3 Vagnar

8.3.1 Nyttillverkade vagnar

Den nya utrymmes- och inredningsstandarden gäller från och med den 1 januari 2011.

8.3.2 Befintligt bestånd

I befintligt bestånd ska utrymmes- och inredningsstandard (med undantag för takhöjden, se nedan) vara genomförd den 31 december 2014.

Vagnar tillverkade före den 1 januari med en takhöjd lägre än angiven standard ska utrangeras senast 18 år efter tillverkningsår. Berörda parter (se ovan) kan ge dispens.

BILAGA 13

FÖRHANDLINGSORDNING VID ANLITANDE AV BEMANNINGSFÖRETAG

NÄR DET FINNS TIDIGARE ANSTÄLLDA SOM ANMÄLT ANSPRÅK OM FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

*Nedan följer en sammanfattning av överenskommelsen mellan
Installatörsföretagen och Byggnads*

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

Vid förhandlingen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om företagets behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt. Vid inhyrning avseende en längre period än fem (5) veckor har MB-grupp och företag att tillsammans överväga möjligheten att täcka hela eller delar av arbetskraftsbehovet genom återanställning istället för att anlita bemanningsföretag.

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

Om parterna inte enas och företagets avsikt är att hyra in arbetskraft genom anlitande av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än fem (5) veckor och det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning inom berörd turordningsenhet där inhyrningen ska ske, ska företaget påkalla lokal förhandling enligt 11 § MBL. Lokal förhandling ska påkallas inom tre (3) arbetsdagar från förhandlingens avslutande.

Lokal förhandling enligt 11 § MBL

I den lokala förhandlingen ska företaget ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Överläggningen ska även omfatta frågan om företagets behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av tidigare anställd med företrädesrätt.

Parter

Arbetsgivarpart	Arbetstagarpart
Företag	MB-grupp eller om sådan saknas berörd Byggnads region

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

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

Central förhandling och påkallande av skiljenämnds förfarande

Central förhandling ska äga rum inom tio (10) arbetsdagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarens berättigade intressen.

Parter

Arbetsgivarpart	Arbetstagarpart
Företag	Byggnads

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

Underlåter arbetsgivarsidan att påkalla lokal eller central förhandling alternativt att hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrningen avslutas inom fem (5) veckor från inhyrningens påbörjande utan rättslig påföljd.

Om arbetsgivarsidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid och nämnden finner att inhyrningen strider mot 25 § LAS, kan inhyrning pågå till dess fem (5) arbetsdagar förflutit från beslut i skiljenämnd utan att inhyrningen är att betrakta som kollektivavtalsbrott. Förhandlingen ska bedrivas skyndsamt.

Om skiljenämnd avseende inhyrning

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två (2) ledamöter från Installatörsföretagen och två (2) ledamöter från Byggnads. Nämnden ska även bestå av en (1) opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, ska Medlingsinstitutet utse ordförande.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel inom femton (15) arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisation inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden ska hålla muntlig förhandling innan beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagning kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om företagets planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § LAS.

BILAGA 14

PROTOKOLLSANTECKNINGAR

Nedanstående protokollsanteckningar från olika avtalsförhandlingar utgör tillämpningsregler och tolkningar av avtalstexter som tillkommit för att undvika tvister mellan parterna. Uppställningen är ett urval av de viktigaste protokollsanteckningarna.

Protokollsanteckning till § 1 Avtalets omfattning

Begreppet VVS-branschen

1. Begreppet VVS-branschen i Sverige innefattar i detta avtal inte ventilationsföretag med huvudsaklig verksamhet installation och service av ventilation.

Protokollsanteckningar till § 3 Arbetstid

Restid

2. Tid som åtgår för resa är restid. Restid inom ordinarie arbetstid jämställs med arbetad tid. Restidsersättning utges enligt § 7. Restid på annan tid än ordinarie arbetstid räknas inte som fullgjord arbetstid. Således ska den ordinarie arbetstiden jämte avtalsenlig påfordrad övertid även fullgöras.

Inarbetad tid

3. Vid inarbetning av arbetsdagar vid helger förlängs den ordinarie arbetstiden med i genomsnitt högst 2,5 timmar per arbetsvecka. Varje sålunda inarbetad timme ger 1,2 timmes ledig tid. Den arbetstid under vilken inarbetandet sker, ersätts som vid arbete under ordinarie arbetstid.

För skillnaden mellan inarbetad och ledig tid utges ersättning med vanlig timlön.

Protokollsanteckning till § 5 Löner

Mom 1

4. För veckoavlönade används omräkningstalet 4.35 vid övergång till månadslön och lönerrevision.

För veckoavlönade gäller följande i samband med uppehåll vid helger m.m. Avdragen på veckolönen ska inte göras för den minskning av arbetstiden som uppkommer genom att arbete inte utföres på helgdagar eller i avtalet fastställda fridagar samt genom kortare permittering än en dag.

Veckolönen ska utges för nyss nämnda dagar om inte sådan dag infaller under tidsperiod, då arbetaren på grund av sjukdom eller annan privilegierad frånvaro, begärd ledighet eller eget förvållande är borta från arbetet.

Protokollsanteckning till § 6 Ackord och prestationslön

Mom 13 Ackord som normtidsberäknas t.o.m. 2012-12-31

5. Lokala överenskommelser om förtjänstriktpunkt Förtjänstriktpunkt i Normtidssystemen är det belopp som Byggnads region och VVS Företagens regionala enhet enats om ska gälla i ett visst område. Detta belopp tillämpas för objekt belägna inom området.

Förtjänstriktpunkterna i Normtidssystemen är dessa:

System Förtjänstriktpunkt

VVS-ackord LFP (lokal förtjänstriktpunkt)

Industriackord LAP (lokal ackordsriktpunkt)

Isolerackord RAP (regional ackordsriktpunkt)

Sprinklerackord APS (ackordsriktpunkt sprinkler)

Protokollsanteckning till § 7a Resor m.m. för VVS-verksamhet o.dyl.

6. Anmärkningar till mom 6 och 16:

1. När flyttning av fast bostad påverkar rätten till resekostnadsbidrag enligt denna bestämmelse beaktas nya förhållanden sedan
 - anmälan om flyttning gjorts till arbetsgivaren
 - flyttning ägt rum
 - den arbetsplacering, under vilken flyttningen ägde rum, har upphört, dock senast från och med den löneperiod som börjar närmast efter sex månader efter det att ovanstående villkor
 - uppfyllts, eller
 - från den tidigare tidpunkt som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om.

Flyttning av fast bostad kan aldrig föranleda högre resekostnadsbidrag än vad som följer av följande formler:

$$\frac{a + b}{2}$$

$$\frac{a + b + c}{3}$$

etc.

a = resekostnadsbidrag med utgångspunkt från den första bostaden

b = resekostnadsbidrag med utgångspunkt från den andra bostaden

c = resekostnadsbidrag med utgångspunkt från den tredje bostaden etc.

När flyttning föranleder lägre resekostnadsbidrag beaktas detta förhållande efter tre månader.

Vid tillämpning av formeln beaktas – om ingen annan överenskommelse träffas mellan arbetstagaren och företaget samtliga permanenta bostäder under den aktuella anställningen. Om flyttningen i något fall inte är längre än en mil fägelvägen ska den inte beaktas.

Anmärkning

När flyttning av fast bostad påverkar rätten till traktamente enligt denna bestämmelse beaktas nya förhållanden sedan anmälan om flyttning gjorts till arbetsgivaren flyttning ägt rum, och den arbetsplacering, under vilken flyttningen ägde rum, har upphört, dock senast från och med den löneperiod som börjar närmast efter sex månader efter det att ovanstående villkor uppfyllts, eller från den tidigare tidpunkt som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om.

Protokollsanteckningar till § 9 Utbetalning av lön m.m.

Utbetalning av lön

7. Parterna noterar att företag som nu tillämpar annan löneperiod har rätt att fortsätta med detta. Sker så tillämpas reglerna i 1997 respektive 2007 års avtalsuppgörelse i tillämpliga delar.
8. Byggnads region som har erhållit uppgiftsunderlag får inte obehörigen röja eller utnyttja uppgifterna i annat syfte än för att kontrollera att arbetstagaren fått korrekt lön och ersättning samt att bistå försäkringsbolag, försäkringskassa eller annan myndighet.

För det fall ett uppgiftsutlämnande enligt ovan helt eller delvis visar sig strida mot lag eller förordning ska utlämnandet snarast upphöra.

Friskvårdsarbete

9. Parterna är ense om att ett aktivt friskvårdsarbete är en viktig del av ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete i företaget.

Utifrån denna grundsyn rekommenderar parterna att arbetsgivaren i möjligaste mån bidrar med stödinsatser för individens eget friskvårdsarbete. Ett sådant bidrag kan vara att erbjuda ett subventionerat träningskort eller subventionerade friskvårdsaktiviteter på annat sätt.

Protokollsanteckning till § 10 Övriga bestämmelser

Mom 8 Arbetsmiljöinstruktioner

10. Parterna är överens om att skyldigheten för arbetstagare att rätta sig efter vid var tid gällande arbetsmiljöinstruktioner är en ordningsregel som är intagen för att påminna om vilka regler som gäller enligt relevant lagstiftning och annan normgivning.

Protokollsanteckning till Bilaga 5

Facklig förtroendeman

11. Sedan facklig förtroendeman blivit utsedd och arbetsgivaren underrättats här om, äger den facklige förtroendemannen gentemot arbetsgivaren företräda de anställda i alla frågor enligt FML, som inte genom uttrycklig bestämmelse i lag eller kollektivavtal förbehållits den lokala eller centrala organisationen. Inskränkning i den facklige förtroendemannens behörighet ska skriftligen delges arbetsgivaren.

Protokollsanteckning till Bilaga 12 Skiftarbete och Bergrumsarbete

§ 3 Mom 12 Avvikelse vid natt- och veckovila

12. Genom kollektivavtalets regler om skiftgång har parterna träffat avtal om avvikelse från reglerna om nattvila samt veckovila i 13 § och 14 § arbetstidslagen, varför dispens hos Arbetsmiljöverket inte behöver sökas.

§ 3 Ersättningsregler vid skiftarbete

13. När förutsättningar föreligger för skiftarbete enligt § 2 punkt 1.7 Byggavtalet och arbetet bedrivs på arbetsplats där byggföretag anordnar skiftarbete kan nämnda skiftarbetsregler tillämpas jämväl av rör-/isoleringsföretaget. Härvid tillämpas dels ersättningsreglerna i mom 14 och dels de ersättningsregler för den förkortade arbetstiden som anges i byggavtalet.

BILAGA 15

ADRESSFÖRTECKNING

Installatörsföretagen

Aktuell adressförteckning till våra regionkontor samt till huvudkontoret finns på eller www.in.se

Samtliga kontor nås via telefonnummer 08-762 76 00 eller info@in.se

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Aktuell adressförteckning till våra regionkontor samt till huvudkontoret finns på www.byggnads.se

Samtliga regioner nås på Byggnadsnu@byggnads.se 010-601 10 00.

REGISTER

A

ackord, 33
 avstämning, 39
 ersättning för handledning, 38
 fördelning, 38, 42
 förskott, 37
 kylverksamhet, 41
 oenighet, 35
 åtagande, 41
ackordsfaktor, 36, 37
ackordslag, 33, 36, 38, 82
 ändring, 41
ackordslöneformer, 34
ackordsriktpunkt sprinkler, 174
ackordssedel, 34
ackordstagartillägg, 38, 82
ackordsunderlag, 34
ackordsöverenskommelse, 35
adjunktion, 66
AGB, 5
AGS, 5
anställa pensionär, 8, 103
anställning. Se tidsbegränsad anställning,
 tillvidareanställning, visstidsanställning
anställningsavtalet, 102
anställningsförmåner, 22, 110, 114, 116,
 127, 129, 139
anställningsskydd, 96
anställningsskyddsöverenskommelse, 100
anställningstid, 101, 108, 113, 116, 121,
 126, 128
ansvarig för kompetensförsörjningsfrågor,
 93
ansökan om föräldraledighet, 54
arbete i bergum, 162
arbetsdomstolen, 68, 71
arbetsförmåga, 21, 22, 120
arbetsgivarintyg, 108
arbetsledningsrätt, 6

arbetsmiljöavtal, 153
arbetsmiljöfrågor, 153, 155
arbetsmiljöutbildning, 156
arbetsplats, 136
arbetsplatsanmälan, 7
arbetsredskap, 62
arbetstid, 7, 162, 177
 förläggning, 8, 9, 20
 sammanlagd, 13
 vid skiftarbete, 177
arbetstidsförkortning, 18
arbetstidskonto, 18
arbetstidslagen, 10
 avvikelser och tillägg, 13, 177
arbetstidsschema, 162
avgångsbidragsförsäkring, 5
avskedande, 115
 ogiltigförklaring, 125
avstängning, 125
avsättning, 18
avtal om utbildning, 87
avtalsförsäkringar, 5
avtalsgruppsjukförsäkring, 5
avtalspension SAF–LO, 5

B

begravning, 25
bemanningsföretag, 143
beredskapstjänst, 11
 ersättning, 12
bergrumsarbete, 162
bergrumstillägg, 163
bibehållen lön, 32
bibehållna anställningsförmåner, 139
bilersättning, 160
bilöverenskommelse, 160
bisysslor, 6, 109
blandackord, 34
bodar, 166, 168

branschprov, 93
byte av bostad, 44, 47

C

central förhandling, 66, 70, 119, 171
certifiering, 32

D

daglig resa, 44
deltagande i fackliga kurser, 138
deltid, 8, 103
diskretion, 6
divisor, 9, 10, 12
driftsavbrott, 24
dröjsmål, 66
dusch, 167
dygnsvila, 13

E

egenkontroll, 64
entreprenadkedjor, 151
ersättning
 för stulna kläder, 63
 reducerad, 43
 till ledamot i MB-grupp, 134
ersättningsanspråk, 57

F

facklig förtroendeman, 136
fackliga uppdrag, 27
fackligt arbetsmiljöarbete, 158
fackligt kontaktarbete, 135
felaktig tidsbegränsning, 125
Fora AB, 5
FPT, 5
fridagar, 18
friskvårdsarbete, 176
frånvaro, 17, 23, 26, 27, 43, 165
färdigutbildning, 87
fördelningstal, 42, 75
fördelningstal, 77, 78, 79, 80, 81
fördjupad kontroll, 59

företagsanpassning av MB-organisation,
 130
företagshälsovård, 155
företrädesrätt, 120, 170
förhandlingsordning, 65, 66, 99, 119, 134,
 159, 177
förhandlingsskyldighet, 24, 122, 130
förhöjd skadeståndsskyldighet, 128
förlust av talerätt, 127
förrådsutrymmen, 63
förskottssemester, 52
förstagångsanmälan, 146
försummelse, 41, 98
förtroendemannalagen, 136
föräldraledig. Se ledighet
föräldralön, 26
föräldrapenningtillägg, 5

G

giltighetstid, 72, 99, 159
gravitetslön, 27
grundutbildning, 87, 156

H

handledartillägg, 31
handverktyg, 62
hanteringsordning, 19
helglön, 17
hemresa, 45
hemtransport, 49
huvudentreprenörsansvar, 151
huvudsemesterperiod, 53
hälsoundersökning, 26, 155

I

inarbetad tid, 173
individuell överenskommelse, 8
industriackord, 37, 174
Industriackord LAP, 174
industrirörmontör, 29
information om lediga tjänster, 107
inlåning, 141
Isolerackord RAP, 174

isoleringsackord, 37
isoleringsplåtslagare, 29

J

justering av protokoll, 67, 68, 155

K

karens, 23
klämdag, 20
kollektivavtal, 13, 68, 127, 128, 177
kompensationsledighet, 9, 11
kompensationsvila, 13
 veckovila, 16
kompetensförsörjningsfrågor, 93
konkurrerande verksamhet. *Se* bisysslor
kontant ersättning, 21
kränkande särbehandling, 153
kyltekniker/kylmontör, 29

L

ledig tid, 18, 173
ledighet, 19, 47
 ansökan om, 26
 dygnsvila, 13
 för facklig utbildning, 134, 135, 138
 för fackligt arbete, 139
 för fackligt uppdrag, 137
 föräldraledighet, 26, 113
 kompensationsledighet, 9, 11
 tjänstledighet utan löneavdrag, 52
 under uppsägningstiden, 114
 vid hälsoundersökning, 26
lokal ackordsriktpunkt, 174
lokal förhandling, 69
lokal förtjänstriktpunkt, 174
lägstalön, 76
lägstalön, 80
läkarintyg, 21
lärling, 28, 30, 82, 86, 87
löneavdrag, 23, 27, 52
löneperiod, 57
löner, 28, 95
 under permittering, 116

 under uppsägningstiden, 114
lönerrevision, 74, 76, 78
lönespecifikation, 58
lönstillägg, 164

M

mandattid, 133
matrum, 166
MB-förhandling, 65
MB-grupp, 13, 29, 65, 103, 118, 122, 130
 deltagande, 132
 fackligt kontaktarbete, 135
 ledighet och ersättning, 134
 mandattid, 133
 på driftsenhetsnivå, 131
 på företagsnivå, 132
 på regional nivå, 132
MBL, 29, 32, 65, 66, 68, 118, 122, 129, 130,
 134, 170
MBL-förhandling, 118
montagearbetare, 29

N

nattvila, 14
normerande tid, 136
Normtid Sprinkler, 33
Normtid VVS, 33
Normtid Värmekulvertrör, 33
normtidssystem, 36

O

obekväm arbetstid, 9
ob-tillägg, 8, 9
offentliga uppdrag, 27
ogiltigförklaring av uppsägning, 125
olycksfall, 6, 26, 47, 49, 154
omklädningsrum, 153, 166
omräkningstal, 28
omställningsförsäkring, 5

P

pappadagar, 17

parallelltidsersättning, 114
parter, 67, 72
partssamverkan, 154
pensionspremie, 18, 20
permission, 25
permittering, 17, 24, 53, 116
permitteringslön, 25
permitteringstid, 24
personalutrymmen, 166
personlig skyddsutrustning, 64
personliga tillägg, 31
politiska uppdrag, 27
premiebefrielseförsäkring, 5
preskription, 71, 126
prestationslön, 33, 57
protokoll, 67, 68
protokollsanteckningar, 173
provanställning, 103

R

rapporteringsskyldighet, 57
raster, 16, 163
regional ackordsriktpunkt, 174
rent ackord, 34
 särskilda bestämmelser, 36
reskostnadsbidrag, 44, 46, 83, 84, 175
reseräkningar, 57
resor
 för kylverksamhet, 48
 för vvs-verksamhet o.dyl., 43
 med övernattning, 45
resttidsersättning, 44, 45, 49, 173
rättstvist, 68, 69, 71
rörsvetsare, 29

S

samrådsskyldighet, 56
semester, 17, 51, 113, 116
 obetald semesterledighet, 52
 semesterdagar, förläggning av, 55
 semesterersättning, 51
 semesterlön, 51
 semesterår, 55
 sjukdom under semester, 57

 stängning av arbetsplats, 56
sjukdom
 hemtransport vid sjukdom, 49
 sjukanmälan, 21
 sjuklön, 21
 sjukperiod, 21
 under semesterledighet, 57
skadestånd, 98, 126, 127
skiftarbete och bergrumsarbete, 162
skifttillägg, 164
skiljenämnd, 98, 159
skiljenämndsförfarande, 171
skyddsombud, 155
skyddsombud, regionala, 158
skyddsombudsdag, 157
skyddsskor, 64
slutavlönning, 53
specialarbetare, 29
sprinklerackord, 37, 174
Sprinklerackord APS, 174
sprinklermontör, 29
städning, 167
stövel- och skotvätt, 168

T

TFA, 5
TGL, 5
tidbrytningsdag, 57
Tidlista Industrirörmontage, 33
Tidlista Isolering, 33
tidsbegränsad anställning, 103, 107, 128
tidsperiod, 10, 174
tidsplaneringsunderlag, 133, 139
tillgodoräknade av tid, 31
tillkommande och avgående arbeten, 35
tillsvidareanställning, 103, 107
tilläggspremie, 34
tjänstegrupplivförsäkring, 5
tjänstgöring utomlands, 106
tjänstledighet, 27, 52
toalett, 168
toaletter, 153
tolkningsföreträdare, 140
traktamente, 45, 46, 48
 vid sjukdom, 47

trygghetsförsäkring vid arbetsskada, 5
turordning, 24, 116, 119
 turordningsregler, 125
 vid företrädesrätt, 121
tvist, 68, 98, 125, 159
tvistehantering, 40
tvättrum, 167

U

undantag från turordningen, 119
underrättelse om uppsägning eller
 avskedande, 122
underrättelseskyldighet, 54
uppsägning, 70, 101, 111, 116, 122, 125,
 140
 ogiltigförklaring, 125
uppsägningstid, 102, 109, 113, 114, 140,
 159, 161
utbildningsavtalet, 86
utlåning, 141
utlägg, 57
utrymmesstandard, 168

V,W

vagnar, 166
varsel, 124
veckovila, 16
verkstadsutrymmen, 63
visstidsanställning, 103

volymackord, 34
VVS-ackord, 33
VVS-ackord LFP, 174
VVS-isolerare, 29
VVS-montör, 29

Y

yrkande om skadestånd, 126
yrkesarbetare, 28, 74, 152
yrkesarbetarstatus, 29

Å

återanställning, 101, 120, 121, 170

Ä

ändrad sysselsättningsgrad, 51

Ö

ÖLAS, 100
överdragskläder, 64
övergång av verksamhet, 104
övergångsbestämmelser, 74, 168
overtidsarbete, 9
overtidsersättning, 10, 51
overtidstillägg, 10, 23, 138, 164
övriga arbetare, 30

Teknikinstallationsavtalet VVS och Kyl

1 maj 2025–30 april 2027



**Installatörs
företagen**

in.se



BYGGNADS

byggnads.se