

BYGGFÖRETAGEN



BYGGNADS

Ett kollektivavtal mellan Byggföretagen och Byggnads, 2020-11-26 – 2023-04-30

BYGGAVTALET 2020

BYGGAVTALET

RIKSAVTAL

2020

mellan

BYGGFÖRETAGEN

och

SVENSKA BYGGNADSARBETAREFÖRBUNDET

2020-11-26 – 2023-04-30

INNEHÅLL

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1	ARBETSPLATSANMÄLAN, INFORMATION, BITRÄDE OCH FULLMAKT.....	17
1	ARBETSPLATSANMÄLAN	17
2	INFORMATION OM ARBETSPLATS	17
3	RÄTT TILL BITRÄDE	18
§ 2	ARBETSTID	19
1	ORDINARIE ARBETSTID	19
1.1	Arbetstidens längd och förläggning.....	19
1.2	Förändring av arbetstiden genom byte av arbetsplats	19
1.2	Individuell arbetstidsöverenskommelse	20
1.3	Ordinarie arbetstid om inte överenskommelse träffats.....	20
1.4	Ordinarie arbetstid för städpersonal	21
1.5	Genomsnittlig veckoarbetstid inklusive övertid.....	21
1.6	Skiftarbetstid	21
1.6.1	Rätt att bedriva arbete i skift	21
1.6.2	Tvåskiftgång vid glidformsgjutning m.m.....	21
1.6.3	Treskiftgång vid glidformsgjutning m.m.	21
1.6.4	Intermittent treskiftgång.....	22
2	ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING MELLAN KLOCKAN 24.00 OCH 05.00	22
3	ARBETE I BERGRUM	23
4	KOMPENSATION FÖR SÄRSKILD ARBETSTIDSFÖRKORTNING.	23
4.1	Timavlönade.....	23
4.2	Månadsavlönade.....	23
5	OBEKVÄM ARBETSTID (OB).....	24
6	ÖVERTIDSARBETE	24
6.1	Förläggning av och ersättning vid övertidsarbete	24
6.2	Begränsning av övertidsarbete	26
6.3	Övertidsjournal och övertidsperiod	26
7	KOMPENSATIONSLEDIGHET.....	27

§ 3	LÖNEBESTÄMMELSER	28
1	RIKTLINJER FÖR LÖNESÄTTNING	28
2	LÖNEFORMER	28
2.1	Lönedefinitioner	28
2.2	Tillämpliga löneformer.....	29
2.2.1	Prestationslön (ackords- och resultatlön)	29
2.2.2	Tidlön	30
2.2.3	Särskilda lönebestämmelser	30
3	PRESTATIONSLÖN.....	31
3.1	Gemensamma bestämmelser vid prestationslön (ackords- och resultatlön).....	31
3.1.1	Parter	31
3.1.2	Förhandlingsordning vid prestationslön	32
3.1.3	Överenskommelse om prestationslön.....	33
3.1.4	Lön innan prestationslöneöverenskommelse träffats	33
3.1.5	Överenskommelse om fast del och utbetalningsnivå	34
3.1.6	Fast del och utbetalningsnivå om överenskommelse inte kan träffas	34
3.1.7	Underlag	34
3.1.8	Avstämningsperiodens längd	34
3.1.9	Prestationslönetid och annan tid.....	34
3.1.10	Tidrapport.....	34
3.1.11	Fördelningstal.....	35
3.1.12	Avstämning av prestationslön	35
3.1.13	Uträkning av prestationslön och upprättande av fördelningslista.....	35
3.1.14	Twist om omfattning, avstämning eller uträkning av prestations- lön.....	36
3.1.15	Omräkning av månadslön vid tillfälligt prestationslönearbete	36
3.2	Ackordslön	37
3.2.1	Uppmätning av ackordsarbete baserat på centralt framtagna ackordslistor.....	37
3.2.2	Olika ackordslönesystem och framtagande av underlag	37
3.2.3	Ackordets omfattning och innehåll	37
3.2.4	Ackordsriktpunkt.....	37
3.2.5	Undantagna arbeten.....	38
3.2.6	Utläggning av arbete som omfattas av en ackordsöverenskom-melse på underentreprenör	38
3.2.7	Arbeten som inte ingår i ackordspriset	39
3.3	Resultatlön.....	40
3.3.1	Olika resultatlönesystem	40
3.3.2	Avstämning och insyn	40
4	TIDLÖN	40
4.1	Yrkesgrupper som omfattas av tidlön.....	40

4.2	Överenskommelse om tidlön och parter	41
4.3	Tidlön om överenskommelse inte träffas	41
4.4	Fördelningstal.....	41
4.6	Särskilda bestämmelser för dykeriarbete.....	41
4.6.1	Löneform för dykeriverksamhet.....	41
4.6.2	Lön vid dykeriarbete	42
4.7	Bergrumstillägg.....	44
5	SÄRSKILDA LÖNEBESTÄMMELSER FÖR TORNKRANFÖRARE OCH MASKINFÖRARE	45
5.1	Huvudlöneform	45
5.2	Lön för tornkranförare och maskinförare som ingår i arbetslag vid prestationslön (TBM)	45
5.3	Lön för uthyrd eller utlånad tornkranförare och maskin- förare vid arbete åt arbetslag med prestationslön (TBM)	45
5.4	Lön för förare när underentreprenör tillhandahållertorn- kran, maskin och förare 45	
6	GEMENSAMMA BESTÄMMELSER FÖR PRESTATIONS- OCH TIDLÖN	46
6.1	Lägsta lön – grundlön.....	46
6.2	Utgående lön.....	46
6.2.1	Definition	46
6.2.2	Överenskommelse om genomsnittsberäkning av utgående lön.....	47
6.3	Parallelltid och parallelltidsersättning	47
6.4	Rättstvist om lön m.m.	47
7	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR FÖRETAG MED SPECIELL VERKSAMHETSINRIKTNING	47
7.1	Prestationslön	47
7.1.1	Arbeten med centralt fastställda ackordslistor.....	47
7.1.2	Tillämpliga prestationslönebestämmelser	48
7.1.3	Förhandlingsordning vid prestationslön	48
7.1.4	Särskilda ackordslönebestämmelser	48
7.2	Tidlön 49	
8	BYGGSERVICEVERKSAMHET MED RÄTT TILL TIDLÖN AVSEENDE TBM-ARBETEN	49
8.1	Löneform.....	49
8.2	Definition av byggserviceverksamhet	50
8.3	Överenskommelse om byggservice.....	51
8.4	Twist om en verksamhet (som överenskommits mellan par- terna) är att anse som byggserviceverksamhet.....	51
9	LÖNETABELLER GRUNDLÖN	52

9.1	Definitioner av yrkeskategorier	52
9.1.1	Yrkesarbetare.....	52
9.1.2	Övriga arbetstagare inom TBM och arbetstagare för vilka det finns centralt fastställda listor.....	52
9.1.3	Yrkeskunnig i företag med speciell verksamhetsinriktning	53
9.1.4	Övriga arbetstagare i företag med speciell verksamhetsinriktning	53
9.1.5	Städpersonal	54
9.1.6	Maskinförare	54
9.1.7	Bilförare m.fl.	54
9.1.8	Övriga förare	54
9.1.9	Reparations-, förrådsarbetare och liknande yrkesgrupper	54
9.2	Lönetabell grundlön	55
9.3	Lönebestämmelser för lärlingar enligt Yrkesutbildningsavtal 2006.....	56
9.3.1	Gymnasieutbildning	56
9.3.5	Maskinförare	59
9.4	Lönebestämmelser för lärlingar enligt Yrkesutbildningsavtalet 2020.....	60
9.4.1	Företagslärling under grundutbildning	60
9.4.2	Lärling med 24 månaders kvalificeringstid	60
9.4.3	Lärling med 30 månaders kvalificeringstid	60
	Yrke: håltagare, platsättare, stenmontör, ställningsbyggare, tak- och tätskiktsmontör och undertaksmontör	60
9.4.4	Lärling med 36 månaders kvalificeringstid Yrke: belägningsarbetare, bergarbetare, betongarbetare, golvläggare, murare, träarbetare, väg- och anläggningsarbetare.....	61
10	GRANSKNINGSUPPGIFTER	61
10.1	Granskning	61
10.2	Granskningsunderlag.....	61
§ 4	VISS FRÅNVARO OCH LEDIGHET	63
1	SJUKLÖN	63
1.1	Sjuklönens storlek och sjuklöneperioden	63
1.1.1	Utdrag ur 6 och 7 §§ lagen om sjuklön (1991:1047).....	63
1.1.2	Timavlönade.....	63
1.1.3	Månadsavlönade.....	64
1.2	Sjukanmälan m.m. – 8 och 9 §§ lagen om sjuklön.....	65
1.2.1	Sjukanmälan	65
1.2.2	Intyg m.m.	65
1.2.3	Försäkran	65
2	GRAVIDITETSLÖN.....	66
3	FÖRÄLDRALÖN.....	66

4	HELGLÖN	66
4.1	Timavlönade.....	66
4.2	Månadsavlönade.....	67
5	FRIDAGAR	67
6	LEDIGHET FÖR UPPDRAG	67
7	RÄTT TILL PERMISSION	67
8	ARBETSTIDSFÖRKORTNING	69
8.1	Intjänandeår	69
8.2	Ledighet med utgående lön efter intjänandeår.....	69
8.3	Förläggning och utläggning av ledighet	70
8.4	Ersättning istället för arbetstidsförkortning.....	70
9	TJÄNSTLEDIGHET OCH ANNAN FRÅNVARO UTAN RÄTT TILL LÖN	70
9.1	Timavlönade.....	70
9.2	Månadsavlönade.....	70
9.2.1	Beräkning av löneavdrag.....	70
9.2.2	Beräkning av lön vid påbörjande och avslutande av anställning.....	71
§ 5	PERMITTERING OCH VÄNTETID	72
1	PERMITTERING	72
1.1	Definition	72
1.2	Ersättning	72
1.3	Permittering vid semesterstängning	72
1.4	Förhandling och återgång i arbete	73
2	VÄNTETID.....	73
2.1	Definition	73
2.2	Ersättning	73
3	GEMENSAMMA BESTÄMMELSER.....	74
3.1	Avbrytande av arbete på grund av otjänligt väder.....	74
3.2	Erbjudande om annat arbete	74
3.3	Turordning	74
§ 6	RESEERSÄTTNING OCH TRAKTAMENTE	75
1	RESKOSTNADERSÄTTNING VID DAGLIGA RESOR.....	75
1)	Vid körning med egen bil	75
3)	Vid samåkning i bil.....	76
4)	Färdmedel m.m. som tillhandahålls av arbetsgivaren.....	76
2	TRAKTAMENTE	76
2.1	Traktamente vid övernattnings.....	76
2.2	Traktamentsersättning	77

2.3	Samråd om boende på förrättningsort	77
2.4	Fri kost och logi samt boendestandard	77
2.5	Förrättningsstillägg	78
2.6	Tidsbegränsning	78
2.7	Påbörjande och avslutande av förrättning	79
2.7.1	Reskostnadsersättning	79
2.7.2	Restid och ersättning för restid.....	79
2.7.3	Reducerat traktamente	79
2.8	Förrättning under semester, helgdag, fridag och schema- lagd ledighet..	79
2.9	Traktamente vid olycksfall och sjukdom	80
3	GEMENSAMMA BESTÄMMELSER	80
3.1	Reskostnadsersättning då arbetstagare flyttar sin fasta bostad	80
3.2	Traktamente då arbetstagare flyttar sin fasta bostad.....	81
3.3	Flyttning av fast bostad	81
3.4	Beräkning av kostnadsersättning	81
3.5	Resväg	81
3.6	Ersättning för faktisk resväg och resväg	81
3.7	Central anläggning	81
3.8	Anställnings ingående	82
3.9	Tillfällig bostad vid varaktig omplacering	82
3.10	Underlag för kostnadsersättningar	82
4	ANVÄNDANDE AVEGEN BIL I TJÄNSTEN.....	82
4.1	Överenskommelse	82
4.2	Tillämpningsområde.....	83
4.3	Bilersättning	83
4.4	Vägtullar och trängselavgifter	83
§ 7	UTBETALNING AV LÖN M.M.	84
1	UTBETALNING AV LÖN.....	84
1.1	Löneutbetalningsperioder	84
1.2	Utbetalning av lön i 2-veckorsperioder	84
1.3	Månadsvis utbetalning av lön.....	84
1.4	Utbetalning vid tvist om prestationslönepremie	85
1.5	Byte av löneutbetalningsperiod	85
1.6	Exempel på utbetalning av lön i efterskott.....	85
1.7	Exempel på utbetalning av lön i förskott.....	86
2	LÖNESPECIFIKATION	87
§ 8	ARBETETS LEDNING OCH FÖRENINGSRÄTT.....	88
1	ARBETETS LEDNING	88

2	FÖRENINGSRÄTT	88
§ 9	AFA-FÖRSÄKRINGAR.....	89
§ 10	FÖRHANDLINGSORDNING I RÄTTSTVISTER	90
1	FÖRHANDLING	90
1.1	Tillämpningsområde.....	90
1.2	Parter i rättstvist.....	90
1.3	Genomförande av förhandling.....	90
1.4	Protokoll och justering	91
1.5	Avslutande av förhandling.....	91
2	LOKAL FÖRHANDLING	91
2.1	Allmän rättstvist	91
2.2	Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall	92
2.3	Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.	92
2.4	Begäran om lokal förhandling	93
3	CENTRAL FÖRHANDLING	94
3.1	Allmän rättstvist och tvist om giltigheten av uppsägning m.m.	94
3.2	Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall	94
4	ARBETSDOMSTOLEN	94
4.1	Allmän rättstvist	94
4.2	Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall	94
4.3	Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.	94
4.4	Tvist om semesterersättning m.m.....	95
5	PRESKRIPTION	95
5.1	Preskriptionstid.....	95
5.2	Preskription	95
§ 11	ORDNINGSREGLER.....	97
1	ALLMÄNNA ORDNINGSREGLER	97
1.1	Allmänt.....	97
1.2	Arbetstid	97
1.3	Behörighetskort	97
1.4	Fackligt besök på arbetsplatsen	97
1.5	Inkomstuppgift	97
1.6	Drogkontroller och personlig integritet	98
2	KONTROLL, RÄTTELSE OCH KVALITETS- SÄKRING.....	98
2.1	Kontroll av arbete och rättelse av fel.....	98
2.2	Rättelse av felaktigt arbete vid prestationslön	98
2.3	Kvalitetssäkring.....	98

3	PERSONLIG SKYDDSUSTRUSTNING	99
4	TILLHANDAHÅLLANDE AV FRIA ÖVERDRAGSKLÄDER.....	99
5	ERSÄTTNING FÖR BORTKOMNA ELLER SKADADE VERKTYG OCH KLÄDER.....	100

§ 12	AVTALETS GILTIGHETSTID M.M.	101
1	AVTALETS GILTIGHETSTID M.M.	101
1.1	Byggavtalets giltighetstid	101
1.2	Uppsägning.....	101
1.3	Uppsägning i förtid.....	101
2	FÖRSLAG TILL ÄNDRINGAR I AVTALET	101

BILAGOR

Bil A1	AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD 1988	113
	INLEDANDE BESTÄMMELSER, §§ 1–2	113
	ANSTÄLLNINGSAVTALET, §§ 3–5.....	114
	BESKED OM ATT TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING INTE KOMMER ATT FORTSÄTTA, §§ 6–8.....	121
	UPPSÄGNING FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA,.....	122
	UPPSÄGNINGSTID, § 13	125
	LÖN OCH ANDRA FÖRMÅNER UNDER UPPSÄGNINGSTIDEN, §§ 14–16	126
	AVSKEDANDE, §§ 17–19.....	127
	LÖN OCH ANDRA FÖRMÅNER UNDER PERMITTERING, § 20.....	128
	FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING,	131
	FÖRHANDLINGAR M M, §§ 26–28.....	132
	AVGÅNG MED PENSION M M, § 29	134
	TVISTER OM GILTIGHETEN AV UPPSÄGNINGAR ELLER AVSKEDANDEN M M, §§ 30–33	136
	PRESKRIPTION, §§ 34–36	137
	SKADESTÅND, §§ 37–38.....	139

Bil A2	ANLÄGGNINGSARBETEN	140
2	GRÄNSDRAGNING VID BLANDAD VERKSAMHET.....	141

Bil A3	SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSTAGARE MELLAN FÖRETAG	142
2	ARBETSGIVARANSVAR OCH ARBETSMILJÖ- ANSVAR	142
3	ALLMÄNNA VILLKOR VID IN- OCH UTLÅNING	142
4	KORTVARIG IN- OCH UTLÅNING	142

5	UTLÅNING.....	143
6	INLÅNING.....	143
7	LÖNEHANTERING	143
7.1	Prestationslön	143
7.2	Tidlön 144	

Bil A4 SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTHYRNING AV ARBETSKRAFT MELLAN FÖRETAG..... 145

2	ANSTÄLLNINGSFORMER	145
3	LÖN	146
3.1	Löneform.....	146
3.2	Lön under tid då arbetstagaren är uthyrd.....	146
3.2.1	Prestationslön och avräkning från prestationslöneöverenskom- melse på enskild arbetsplats	146
3.2.2	Lön för arbetstagare som inte ingår i prestationslönelag.....	147
3.2.3	Tidlön samt resultatlön på större enheter än enskild arbetsplats	147
3.3	Lön under tid då arbetstagaren inte är uthyrd.....	147
4	ARBETSTID	147
5	ARBETSSKYLDIGHET.....	148
6	INFORMATIONSSKYLDIGHET	148

Bil A5 AVTALADE TURORDNINGSMRÅDEN 149

Bil A6 INHYRNING AV ARBETSKRAFT VID FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING..... 152

2	FÖRHANDLING, ÖVERLÄGGNING OCH TVIST OM INHYRNING 152	
2.1	Förhandling vid inhyrning enligt medbestämmandelagen (MBL)	152
2.2	Överläggning vid inhyrning – lokal förhandling.....	153
2.3	Central förhandling och påkallande av skiljenämndsför- farande.....	154
3	SKILJENÄMND AVSEENDE INHYRNING	155

Bil B LÖNESTATISTIKOMRÅDEN..... 156

Bil C ÖVERENSKOMMELSE OM FÖRETAGSANPASSAD MB- ORGANISATION..... 158

1	DEFINITIONER	158
2	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	159
2.1	Avtal om företagsanpassad MB-organisation.....	159
2.2	MB-grupps/kontaktombuds mandat	159

2.3	Utseende av ledamot och suppleant i MB-grupp eller kon- taktombud	160
2.5	MB-fråga som rör både Byggnads och Seko.....	160
2.6	MB-ledamot är facklig förtroendeman i MB-frågor.....	161
2.7	Information om vem som är ledamot i MB-grupp eller kon- taktombud samt kontaktperson.....	161
2.8	Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kon- taktombud	161
2.9	Mandattid	162
2.10	Förhandlingsbiträde.....	162
2.11	Styrelserepresentanter	162
2.12	MB-organisation i dotterbolag	162
2.13	Informations- och förhandlingsskyldighet när det inte finns MB-grupp	163
2.14	Förhandlingsordning enligt 11 § MBL	163
2.14.1	Lokal förhandling.....	163
2.14.2	Central förhandling.....	163
3	LOKALT FÖRETAG.....	164
3.1	Handläggning av MB-frågor	164
3.2	Ledamöter och suppleanter i MB-grupp samt kontaktom- bud.....	164
3.2.1	Utseende av ledamöter och suppleanter	164
3.2.2	Företagsnivå	164
3.2.3	Arbetsplatsnivå.....	164
3.3	Information.....	165
4	REGIONALT FÖRETAG	165
4.1	Ledamöter och suppleanter i MB-grupp.....	165
4.1.1	Utseende av ledamöter och suppleanter	165
4.1.2	Företagsnivå	165
4.1.3	Arbetsplatsnivå.....	165
4.2	Behörighetsområde.....	166
4.2.1	Företagsnivå	166
4.2.2	Arbetsplatsnivå.....	166
4.3	Information.....	166
5	RIKSFÖRETAG	166
5.1	Ledamöter och suppleanter i MB-grupp.....	166
5.1.1	Utseende av ledamöter och suppleanter	166
5.1.2	Företags- och regional nivå	166
5.1.3	Arbetsplatsnivå.....	167
5.2	Behörighetsområde.....	167
5.2.1	Företagsnivå	167
5.2.2	Regional nivå.....	167
5.2.3	Arbetsplatsnivå.....	167
5.3	Information.....	167

5.4	Fackligt kontaktarbete	168
5.5	Reskostnadsersättning och utlägg.....	168

Bil D BRANSCHÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNINGSREGLER AVSEENDE 38–40 §§ LAGEN (1976:580) OM MEDBESTÄMMANDE I ARBETSLIVET (MBL)			169
1.1	Gemensamma värderingar.....	169	
1.2	Tillämpningsområde.....	170	
1.4	Anlitande av bemanningsföretag vid företrädesrätt till åter- anställning	171	
2	BYGGNADS REGION SOM HANDLÄGGER FRÅGOR OM UNDERENTREPRENÖRER OCH BEMANNINGSFÖRETAG	171	
3	ANLITANDE AV FÖRETAG SOM ÄR MEDLEM I BYGGFÖRETAGEN	171	
3.1	Primär förhandlingsskyldighet	171	
3.2	Förfarande om det finns skäl att aktualisera veto	171	
4	ANLITANDE AV UNDERENTREPRENÖR ELLER BEMANNINGSFÖRETAG SOM INTE ÄR MEDLEM I BYGGFÖRETAGEN	172	
4.2	Information om underentreprenör eller bemanningsföretag som anlitas	173	
4.3	Förteckning över underentreprenör eller bemanningsföre- tag som anlitas	173	
4.4	Avförande från förteckning vid veto	173	
4.5	Villkor för godkännande av underentreprenör eller bemanningsföreta..	174	
4.6	Hävning av entreprenadavtal eller avtal om inhyrning.....	174	
5	PRIMÄR FÖRHANDLING I ÖVRIGA FALL	174	
6	ENTREPRENADKEDJOR OCH ANSVAR FÖR HUVUDENTREPRENÖR	175	
6.1	Huvudentreprenör och underentreprenörslista	175	
6.2	Överläggning och utredning m.m.	175	
6.3	Granskningsförfarande av UE på arbetsplats organiserat av huvudentreprenören.....	177	
7	FÖRMEDLING AV MASKINFÖRETAG VIA MASKIN- /LASTBILSCENTRAL ELLER FÖRMED- LINGSFÖRETAG (MASKINCENTRAL)	178	
7.1	Avtal om tillämpning av denna Bilaga D	178	
7.3	Informationsskyldighet i förhållande till beställaren (anli- tande entreprenör)	178	

Bil E ÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNING AV LAGEN OM FACKLIG FÖRTROENDEMANS STÄLLNING PÅ ARBETSPLATSEN (FMÖ)			179
---	--	--	------------

2	UTSEENDE AV FACKLIG FÖRTROENDEMAN SAMT INFORMATION OM FULLMAKT	179
3	BEGREPPET ”ARBETSPLATS” (1 § FÖRSTA STYCKET FML)	179
4	FASTSTÄLLANDE AV UPPDRAG, VERKSAMHET OCH UTBILDNINGSBEHOV	180
5	HUVUDENTREPRENÖR (1 § FML).....	180
7	OMFATTNING OCH FÖRLÄGGNING AV LEDIG- HET	181
7.2	Omfattning och förläggning av ledighet för annat än löpan- de fackliga arbetsuppgifter	182
8	FACKLIG UTBILDNING	182
8.1	Definition	182
8.2	Information och överläggning om facklig utbildning.....	182
8.2.1	Central informationsskyldighet	182
8.2.2	Lokal informationsskyldighet.....	183
8.2.3	Överläggning med arbetsgivaren.....	183
8.3	Om deltagande i fackliga kurser.....	183
8.3.1	Deltagande och begäran om ledighet.....	183
8.3.2	Intyg	183
9	ERSÄTTNING TILL FACKLIG FÖRTROENDEMAN (7 § FML)	184
9.1	Ersättning enligt FML	184
9.2	Ersättning för restid och reskostnader	184
10	ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE M.M. (5 OCH 8 §§ FML)	185
11	TOLKNINGSFÖRETRÄDE (9 § FML)	185

Bil F ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE STUDIELEDIGHETSLAGEN....	186
--	------------

Bil G ÖVERENSKOMMELSE OM PERSONALUTRYMMEN PÅ		
ARBETSPLATSER..... 187		
2	STANDARD FÖR BODAR OCH VAGNAR.....	187
2.1	Allmänna krav	187
2.1.1	Bodar	187
2.1.2	Vagnar	187
2.2	Matrum	187
2.3	Omskiftningsrum	188
2.4	Tvätttrum	188
2.5	Övrigt	188
3	STÄDNING, MATERIAL M.M.....	188
4	ELEKTRICITET ELLER GAS	188
5	DUSCH I VAGNAR.....	189

6	TOALETT.....	189
7	STÖVEL- OCH SKOTVÄTT	189

Bil H YRKESUTBILDNINGSAVTAL 2020..... 190

	IKRAFTTRÄDANDE	190
	GEMENSAMMA VÄRDERINGAR	190
	DEFINITIONER.....	191
§ 1	PARTSSAMVERKAN NATIONELLT INOM BYGGBRANCHENS YRKESNÄMND.....	193
§ 2	LOKAL OCH REGIONAL PARTSSAMVERKAN	194
§ 3	GRUNDLÄGGANDE YRKESUTBILDNING – GYMNASIESKOLA ELLER YRKESUTBILDNING FÖR VUXNA.....	194
§ 4	GRUNDLÄGGANDE YRKESUTBILDNING - FÖRETAGSLÄRLING	195
§ 5	ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR FÖRETAGSLÄRLING UNDER GRUNDUTBILDNING	196
§ 6	KVALIFICERINGSTID	197
§ 7	KVALIFICERINGSTID - ANSTÄLLNINGSVILLKOR	198
§ 8	YRKESBEVIS	199
§ 9	VALIDERING	199
§ 10	TVISTER	200
§ 11	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	200

Bil I SÄRSKILDA SEMESTERREGLER 201

1.1	Timavlönade.....	201
1.2	Månadsavlönade.....	201
1.2.1	Semesterlön	201
1.2.2	Semesterersättning.....	201
1.2.3	Ändrad sysselsättningsgrad	201
1.3	Obetald semester	202
1.3.1	Timavlönade.....	202
1.3.2	Månadsavlönade.....	202
1.4	Utbetalning av semesterlön	202
2	FÖRLÄGGNING AV SEMESTERLEDIGHET	202
2.1	Förläggning av byggsemestern.....	202
2.1.1	Ledighetsperiod och semester rätt	202
2.1.2	Gemensam lokal rekommendation om byggsemestern.....	202
2.1.3	Överenskommelse om annan förläggning av byggsemestern	203
2.1.4	Förhandling om förläggning av semestern.....	203

2.2	Förläggning av semesterdagar utöver byggsemestern	203
2.2.1	Samråd	203
2.2.2	Enhetlig förläggning av semesterdagar utöver byggsemestern efter förhandling med berörd Byggnads region	204
2.3	Arbete, obetald semester eller permittering	205
2.4	Underrättelse om semesterförläggning	205

Bil J ÖVERENSKOMMELSE OM SÄRSKILDA ÅTGÄRDER FÖR ARBETSTAGARE SOM UTSATTS FÖR ASBESTEXPONERING 206

Bil K ARBETSMILJÖAVTAL 2077

2	BYGGINDUSTRINS CENTRALA ARBETSMILJÖRÅD	207
3	SAMVERKAN I FÖRETAGEN	208
3.2	Hantering av arbetsmiljöfrågor i företaget	208
3.4	Överläggning i arbetsmiljöfrågor	209
4	FÖRETAGSHÄLSOVÅRD.....	209
4.1	Verksamhetsbeskrivning	209
4.2	Definition	210
4.3	Avtal om företagshälsovård m.m.....	210
4.4	Hälsoundersökning.....	210
5	ARBETSMILJÖUTBILDNING.....	210
5.1	Syfte	210
5.2	Grundutbildning	211
5.2.1	Målgrupp, innehåll och omfattning	211
5.2.2	Utbildningsplan	211
5.2.3	Planering och genomförande av arbetsmiljöutbildning.....	212
5.2.4	Utbildare (handledare).....	212
5.3	Påbyggnadsutbildning	212
5.4	Övergångsregler	213
6	REGIONALA SKYDDSOMBUD	214
7	TVISTER.....	214
7.1	Förhandlingsordning	214
7.2	Skiljenämnd.....	214

Bil L bARBETE I BERGRUM 215

b 1	Dagararbetstid.....	215
b 2	Skiftarbetstid	215
1.	Ordinarie arbetstid vid 2-skiftgång.....	215
2.	Ordinarie arbetstid vid intermittent 3-skiftgång	215

b 3	Bergrumsarbetets huvudgrupper	216
1.	Bergarbete.	216
2.	Kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete.....	216
3.	Inrednings- och installationsarbete.....	216
b 4	Särskilda bestämmelser för arbete i bergrum	217

Bil M FÖRTECKNING ÖVER SÄRSKILDA ÖVERENSKOMMELSER SOM INTE HAR TAGITS MED I AVTALSTRYCKET.....	219
---	------------

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 ARBETSPLATSANMÄLAN, INFORMATION, BITRÄDE OCH FULLMAKT

[Bestämmelsen nedan träder i kraft 1 maj 2021]

1 ARBETSPLATSANMÄLAN

Arbetsgivare ska snarast, dock senast i samband med arbetets påbörjande, skriftligen anmäla ny arbetsplats där arbetsvolymen beräknas överstiga 900 arbetstimmar. Denna skyldighet gäller även för det fall arbetsgivaren är en huvudentreprenör enligt Bilaga D punkten 6 och arbetsgivaren inte har för avsikt att med egen personal utföra arbete inom Byggavtalets tillämpningsområde överstigande 900 arbetstimmar. Arbetsgivaren insänder anmälan på av parterna framtagna blankett via e-mejl eller post till Byggnads berörda region. Arbetsgivaren ska skicka kännedomskopior till Byggföretagens berörda lokalkontor och till arbetslaget vid arbeten mellan 900 till 2500 timmar.

För de arbetsplatser där arbetsplatsanmälan inte behöver göras enligt första stycket och där arbetsvolymen efter arbetets påbörjande beräknas överstiga 900 timmar ska arbetsgivaren snarast informera regionen om detta. Arbetsplatsanmälan behöver då endast ske om regionen uttryckligen begär det. (Se även § 3 punkten 3.1.1.)

Arbetsplatsanmälan ska innehålla uppgifter om det egna arbetet överstiger eller understiger 2 500 timmar.

2 INFORMATION OM ARBETSPLATS

Arbetsgivare ska på lämpligt sätt informera arbetstagare, som ska vara verksamma på arbetsplatsen, om arbetets omfattning, vilka arbeten som ska utföras av sido- och underentreprenörer, löneform, skyddsföreskrifter, arbetstid, raster, arbetsplats- och arbetsmiljöorganisation samt i övrigt sådant som är viktigt att känna till om arbetsplatsen.

Behovet av information får bedömas med hänsyn till arbetsplatsens storlek, varaktighet och karaktär.

3 RÄTT TILL BITRÄDE

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

4 DELEGERING AV MANDAT GENOM FULLMAKT

I företag där MB-organisation finns i enlighet med reglerna i Bilaga C har Byggnads rätt att genom fullmakt delegera mandat till facklig förtroendeman i överläggning eller förhandling 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 på orten i enlighet med punkten 3 ovan.

§ 2 ARBETSTID

1 ORDINARIE ARBETSTID

1.1 Arbetstidens längd och förläggning

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

Arbetstiden kan läggas ut enligt ovan med i genomsnitt 40 timmar per vecka beräknat på en fyraveckorsperiod (totalt 160 timmar). Arbetstiden kan efter överenskommelse med berörd Byggnads region beräknas på högst sex veckor (totalt 240 timmar).

Om någon överenskommelse om ordinarie arbetstid inte har träffats med arbetslaget är arbetstiden klockan 06.30–17.00 i enlighet med bestämmelserna i § 2 punkten 1.4.

1.2 Förändring av arbetstiden genom byte av arbetsplats

Arbetstagare som flyttas från en arbetsplats till en annan arbetsplats eller del av arbetsplats med en ordinarie arbetstid som avviker från arbetstagarens tidigare ordinarie arbetstid behåller sin tidigare ordinarie arbetstid under en omställningsperiod om en månad, såvida inte annan överenskommelse träffas. Omställningsperioden räknas från den dag arbetstagaren underrättades om den nya arbetstiden.

Arbetstagare som flyttas till arbetsplats där den ordinarie arbetstiden är förlagd under obekväm arbetstid (§ 2 punkten 5), som avviker från arbetstagarens tidigare ordinarie arbetstid, har rätt att få sin ordinarie arbetstid förlagd mellan klockan 06.00 och 17.00 om arbetstagaren har särskilda hinder för att arbeta under obekväm arbetstid. Sådana hinder kan bl.a. vara barnomsorgstider som inte går att förändra eller andra tungt vägande skäl i privatlivet. Om arbetstagare anför särskilda hinder är arbetsgivaren skyldig att undersöka möjligheterna att flytta annan arbetstagare som inte har särskilda hinder. Berörd Byggnadsregion har tolkningsföreträdare vid tvist om arbetsskyldighet enligt denna bestämmelse.

1.3 Individuell arbetstidsöverenskommelse

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

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

1.4 Ordinarie arbetstid om inte överenskommelse träffats

Om någon överenskommelse om ordinarie arbetstid inte har träffats med arbetslaget eller arbetstagare är den ordinarie arbetstiden med åtta timmar per dag (exklusive raster) måndag till och med fredag mellan klockan 06.30–17.00. Efter samråd på arbetsplatsen utläggs tre raster om sammanlagt en timme och 15 minuter.

Arbetsgivaren har rätt att förskjuta arbetstiden med upp till 30 minuter i vardera riktningen på grund av lokala ordningsföreskrifter eller liknande.

Övergångsregel

Den nya lydelsen av första stycket träder i kraft den 1 november 2017. Fram till dess gäller att arbetsgivaren endast kan förlägga den ordinarie arbetstiden åtta timmar per dag (exklusive raster) måndag till och med fredag klockan 06.45 till 16.00. Efter samråd på arbetsplatsen utläggs tre raster om sammanlagt en timme och 15 minuter.

1.5 Ordinarie arbetstid för städpersonal

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

1.6 Genomsnittlig veckoarbetstid inklusive övertid

Genomsnittlig veckoarbetstid inklusive övertid får vid heltidsarbete för arbetstagare uppgå till högst 48 timmar under en beräkningsperiod om fyra månader.

Beräkningsperiod kan utökas till högst sex månader genom särskild överenskommelse med berörd Byggnads region.

1.7 Skiftarbetstid

1.7.1 Rätt att bedriva arbete i skift

Arbetsgivare har rätt att bedriva arbete i skift i enlighet med vad som framgår av detta avtal. Reglerna utgör ett avsteg från reglerna om nattvila och veckovila i arbetstidslagen 13 och 14 §§. (Arbetsgivaren behöver därför inte ansöka om särskild dispens för skift hos Arbetsmiljöverket.)

1.7.2 Tvåskiftgång vid glidformsgjutning m.m.

Vid kortvariga glidformsgjutningar och andra sådana arbeten, som av tekniska skäl måste bedrivas utan avbrott och som beräknas pågå i högst tio 24-timmarsperioder, har arbetsgivaren rätt att bedriva arbetet i två s.k. långskift om elva arbetstimmar (exklusive raster).

1.7.3 Treskiftgång vid glidformsgjutning m.m.

Arbetsgivaren har rätt att bedriva kontinuerlig treskiftgång vid glidformsgjutning och andra sådana arbeten som av tekniska skäl måste bedrivas utan avbrott. Vid sådan skiftgång är den ordinarie arbetstiden per treveckorsperiod i genomsnitt 35 timmar per vecka (exklusive raster).

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region ska träffa överenskommelse om utläggning av skiftschema med iakttagande av arbetstidsregler enligt lag och kollektivavtal.

1.7.4 Intermittent treskiftgång

Intermittent treskiftgång är skiftarbete som avbryts över söndagar och helgdagar. Arbetsgivaren har rätt att bedriva sådan skiftgång när arbetet av tekniska eller andra speciella skäl inte bör avbrytas, t.ex. för att minska tiden vid driftavbrott vid arbete i industri eller liknande. Vid intermittent treskiftgång är den ordinarie arbetstiden per treveckorsperiod i genomsnitt 36 timmar per vecka (exklusive raster). Arbetstiden ska utläggas med högst 7,5 arbetstimmar per skift på veckans fem första dagar fram till lördag klockan 07.00.

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region ska träffa överenskommelse om utläggning av skiftschema med iakttagande av arbetstidsregler enligt lag och kollektivavtal.

2 ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING MELLAN KLOCKAN 24.00 OCH 05.00

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

Följande arbeten vid kraftstationsbyggen kan, efter överläggningar med berörd Byggnads region, vid behov bedrivas nattetid:

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

3 ARBETE I BERGRUM

Bestämmelserna om arbetstid återfinns i Bilaga L.

Bestämmelser om bergrumstillägg återfinns i § 3 punkten 4.7.

4 KOMPENSATION FÖR SÄRSKILD ARBETSTIDS-FÖRKORTNING

4.1 Timavlönade

Vid nedan angivna arbeten ökas utgående lön enligt § 3 punkten 6.2 med nedan angivna procentsatser.

<i>Typ av arbete</i>	<i>Veckoarbetstid</i>	<i>Kompensation</i>
Treskiftgång vid glidformsgjutning enligt § 2 punkten 1.7.3	35 timmar	14,3 %
Intermittent treskiftarbete enligt § 2 punkten 1.7.4	36 timmar	11,0 %
Ordinarie arbetstid vid bergarbete i bergrum enligt § 2 punkten 3	36 timmar	11,0 %
Intermittent treskiftarbete vid bergarbete i bergrum enligt § 2 punkten 3	34 timmar	17,5 %

4.2 Månadsavlönade

Vid arbetstidsförkortning utges oförändrad månadslön.

5 OBEKVÄM ARBETSTID (OB)

Obekväm arbetstid infaller under de tidsperioder och ersätts per timme med de procentsatser som framgår av tabellen nedan.

OB-ersättning utges inte vid övertidsarbete.

kl. 05.00									
kl. 22.00	OB 3 = 70 % av utgående lön*								
kl. 19.00	OB 2 = 40 % av utgående lön*					OB 3 = 70 % av utgående lön*			
kl. 17.00	OB 1 = 20 % av utgående lön*								
kl. 06.00	Ordinarie utgående lön*								
kl. 05.00	OB 1 = 20 % av utgående lön*								
	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Helgdag	

* Begreppet utgående lön definieras i § 3 punkten 6.2.

För månadsavlönad räknas månadslönen om till lön per timme enligt följande:

$(\text{månadslönen} \times 12) / (52 \times \text{genomsnittlig veckoarbetstid}).$

6 ÖVERTIDSARBETE

6.1 Förläggning av och ersättning vid övertidsarbete

När arbetet av särskilda skäl så kräver kan arbete utföras på övertid, dvs. utöver arbetstagarens ordinarie arbetstidsmått per vecka.

Innan sådant övertidsarbete utförs, ska överenskommelse träffas mellan arbetsledning och berörd arbetstagare. Kortvarigt övertidsarbete av tillfällig natur kan dock utföras utan sådan överenskommelse på arbetsgivarens begäran.

Övertidsarbete får inte vägras i följande fall:

- Vid risk för skada på person eller egendom.
- När maskinförare och bilförare m.fl. samt övriga förare (§ 3 punkterna 9.1.6–9.1.8), beordras att utföra service på maskiner (exempelvis smörjning, varmkörning, tankning) utanför ordinarie arbetstid.
- När det är fråga om kortvarigt reparations-, underhålls- och ombyggnadsarbete i industri-, kontors-, affärs-, hotell- och restauranglokaler då övertidsarbete är angeläget på grund av tekniska förutsättningar eller när lokalerna är i bruk under ordinarie arbetstid.

Övertid kan infalla under de tidsperioder och ersätts per timme med de procentsatser som framgår i tabellen nedan:

kl. 05.00								
kl. 22.00	ÖVERTID D = 100 % av utgående lön*							
kl. 19.00	ÖVERTID C = 70 % av utgående lön*					ÖVERTID D = 100 % av utgående lön*		
kl. 17.00	ÖVERTID B = 50 % av utgående lön*							
kl. 06.00	ÖVERTID A = 30 % av utgående lön*							
kl. 05.00	ÖVERTID B = 50 % av utgående lön*							
	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Helgdag

* Begreppet utgående lön definieras i § 3 punkten 6.2.

Arbetstagare ska erhålla timersättning för arbetade timmar samt övertidsersättning enligt tabellen ovan. När övertidsersättning utges ska inte OB-ersättning utges.

För månadsavlönad räknas månadslönen om till lön per timme enligt följande:

$(\text{månadslönen} \times 12) / (52 \times \text{genomsnittlig veckoarbetstid})$

Övertidsarbete kan istället kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) enligt § 2 punkten 7.

6.2 Begränsning av övertidsarbete

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar per år (allmän övertid).

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region kan träffa överenskommelse om att arbetstagare, utöver den allmänna övertiden, får arbeta övertid med ytterligare högst 150 timmar per år under förutsättning att arbetstagarnas arbetstid inte överstiger 13 timmar per dygn och att man ges möjlighet till minst 11 timmars dygnsvila.

När övertidsarbete kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) tillförs övertidsutrymmet de övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten. Med övertidsutrymmet avses det totala antal timmar övertid en arbetstagare får arbeta under ett år.

6.3 Övertidsjournal och övertidsperiod

Arbetsgivare ska föra journal över arbetstagares övertid. Av journalen ska arbetstagares övertidsutrymme enligt § 2 punkten 6.2 framgå.

Huvudregeln är att övertidsperioden sträcker sig under perioden 1 januari–31 december (kalenderår). Om arbetsgivaren istället tillämpar övertidsperioden 1 april–31 mars (semesterår) ska MB-gruppen, facklig förtroendeman eller om sådan saknas berörd Byggnads region informeras.

7 KOMPENSATIONSLEDIGHET

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

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

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

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

§ 3 LÖNEBESTÄMMELSER

1 RIKTLINJER FÖR LÖNESÄTTNING

Lönesättningen ska vara en positiv kraft och stimulera till goda arbetsinsatser. Härigenom kan lönesättningen bidra till ökad produktivitet och lönsamhet samt därmed även ökad trygghet i anställningen. Denna gemensamma värdering har legat till grund vid utformningen av lönebestämmelserna.

Avtalet innehåller löneformerna prestationslön och tidlön. Inom ramen för dessa regler kan företagen med berörda regioner inom Byggnads träffa överenskommelse om olika lönesystem som är anpassade till företagets verksamhet.

Lönen ska ge en rättvis ersättning för utfört arbete i förhållande till det resultat som uppnåts. Resultatet kan mätas på olika sätt.

Det lönesystem som ska tillämpas är det som bäst beaktar kraven på produktivitet, kvalitet, god arbetsmiljö, säkerhet och långsiktig löneutveckling. Lönesystemet ska stimulera lagarbete och ge möjlighet för arbetstagarna och företagets verksamhet att utvecklas.

2 LÖNEFORMER

2.1 Lönedefinitioner

Löneformerna är prestationslön och tidlön.

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

Tidlön är fast lön. Som framgår av § 3 punkten 4.1 kan dock tidlön kompletteras med en mindre rörlig lönedel om högst 6 procent av överenskommen tidlön utan att därmed betraktas som prestationslön.

2.2 Tillämpliga löneformer

2.2.1 Prestationslön (ackords- och resultatlön)

2.2.1.1 Prestationslöneöverenskommelse avseende arbetsplats

För nedan angivna arbeten är prestationslön huvudlöneform:

- trä-, betong-, och mureriarbeten (TBM-arbeten) vid nyproduktion, reparations-, om- och tillbyggnader (ROT) vid hus- och anläggningsproduktion samt rivningsarbeten som ingår i TBM-arbeten.
- plattsättningsarbeten, tätskiktsarbeten, undertaksmontering, golvbeläggningsarbeten, ställningsarbeten, dvs. arbeten som utförs av företag med speciell verksamhetsinriktning som har av de centrala parterna fastlagda ackordslistor.

Lön vid prestationslönearbete beräknas per timme om inte annat följer av § 3 punkten 8.

Prestationslön tillämpas för varje enskild arbetsplats eller genom överenskommelse enligt § 3 punkten 2.2.1.2 för flera arbetsplatser.

Berörda parter enligt § 3 punkten 3.1.1 har även möjlighet att träffa överenskommelse om fast tidlön i form av timlön för ovanstående arbeten. Vid arbetsplatser som saknar förutsättningar för prestationslön (ackords- och resultatlön) samt för reparations- och ombyggnadsarbetsplatser understigande 900 timmar bör överenskommelse om tidlön i form av timlön träffas. Dock gäller prestationslönereglerna i sin helhet om överenskommelse inte träffas.

2.2.1.2 Löneöverenskommelse avseende flera arbetsplatser

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region kan inom ramen för avtalets prestationslönebestämmelser träffa löneöverenskommelse som gäller för flera arbetsplatser inom t.ex. en organisatorisk enhet av ett företag och för lokala eller regionala företag.

Arbetsgivaren och regionen utarbetar förslag på hur löneöverenskommelsen ska utformas, dess omfattning, avstämningsperiodens längd samt under vilken tidsperiod den ska gälla. Företrädare för arbetsstegen ska medverka i dessa överläggningar.

Regionen kan endast teckna överenskommelser avseende sitt geografiska område. Genom fullmakt från en eller flera andra regioner kan dock överenskommelsens tillämpningsområde utvidgas till att även omfatta ett större geografiskt område.

Om överenskommelse inte träffas ska löneförhandling genomföras för respektive arbetsplats.

2.2.1.3 *Rikstäckande löneöverenskommelse*

Arbetsgivaren, Byggföretagen och Byggnads kan inom ramen för avtalets prestationslönebestämmelser träffa löneöverenskommelse som gäller för hela eller delar av landet.

[Bestämmelsen ovan träder i kraft 1 maj 2021]

2.2.2 **Tidlön**

För nedan angivna arbeten är tidlön huvudlöneform:

- byggservicearbeten, markarbeten och arbeten som utförs av företag med speciell verksamhetsinriktning som inte ska ha prestationslön enligt § 3 punkten 2.2.1.1.
- övriga arbeten som utförs av arbetstagare som inte omfattas av prestationslön exempelvis, bilförare, dykeriarbetare, förrådsarbetare, hissmontörer, smidesarbetare, maskinreparatörer, städpersonal samt maskinförare som inte ska ha prestationslön enligt § 3 punkten 5.

Tidlön kan utges i form av tim- eller månadslön. Parterna har även möjlighet att träffa överenskommelse om prestationslön för dessa arbeten.

2.2.3 **Särskilda lönebestämmelser**

Det finns särskilda lönebestämmelser för företag med speciell verksamhetsinriktning i § 3 punkten 7, dykeriarbete i § 3 punkten 4.6, tornkranförare och maskinförare i § 3 punkten 5 och för byggserviceverksamhet i § 3 punkten 8.

3 PRESTATIONSLÖN

3.1 Gemensamma bestämmelser vid prestationslön (ackords- och resultatlön)

3.1.1 Parter

Lokala parter: arbetsgivare medlemmar i Byggföretagen och arbetslaget är parter vid arbeten som i sin helhet beräknas uppgå till högst 2500 timmar.

Vid arbeten som omfattar mellan 900 och 2500 timmar har Byggnads berörda region, i undantagsfall, rätt att inträda som lokal part enligt särskilt förfarande nedan:

Byggnads region ska skriftligen till Byggnads och Byggföretagen begära central konsultation och ange sakliga skäl för partsbyte gällande löneförhandling på berörd arbetsplats. En sådan anmälan från Byggnads region ska ske snarast och senast inom två veckor från det att regionen fått del av arbetsplatsanmälan. Vid medveten underlåtenhet att skicka in arbetsplatsanmälan har regionen motsvarande rätt att begära central konsultation.

Byggnads eller Byggföretagen har efter sådan begäran ömsesidig rätt att få till stånd överläggningar i partsfrågan inom sju arbetsdagar. Överläggning ska vara avslutad inom tio arbetsdagar från det att överläggning har begärts.

Om de centrala parterna kommer överens i överläggningen så ska partsställningen övergå till berörd Byggnads region på den aktuella arbetsplatsen.

Om centrala parter inte blir överens i överläggningen kan Byggnads ytterst avgöra frågan genom att skriftligen ange sakliga och motiverade skäl till Byggföretagen.

Vid arbeten som i sin helhet beräknas överstiga 2500 timmar är berörd region inom Byggnads arbetstagarpart.

Om en arbetsplats under arbetets gång kommer att överstiga 2500 timmar äger berörd Byggnads region rätt att påkalla förhandling om den del som överstiger den tidigare löneöverenskommelsen. (Angående arbetsplatsanmälan se § 1 punkten 1.)

Anmärkning:

För arbetsgivare som inte är medlem i Byggföretagen är arbetsgivaren och Byggnads berörda region parter vid arbeten som i sin helhet beräknas överstiga 900 timmar. I dessa fall gäller ovan nämnda skyldigheter för det fall att arbetet efter påbörjandet överstiger 900 timmar.

Centrala parter: (gäller endast TBM): Byggföretagens berörda lokalkontor och Byggnads berörda region är centrala parter vid arbeten som i sin helhet beräknas uppgå till högst 2500 timmar. För det fall Byggnads berörda region inträder som lokal part enligt det särskilda förfarandet ovan så är Byggföretagen och Byggnads central part på aktuellt arbete.

Byggföretagen och Byggnads är centrala parter vid arbeten som i sin helhet överstiger 2500 timmar.

3.1.2 Förhandlingsordning vid prestationslön

3.1.2.1 Lokal förhandling

Arbetsgivaren anger i arbetsplatsanmälan eller på annat sätt enligt § 1 punkten 1 förslag till prestationslönemodell. När underlaget är framtaget ska arbetsgivaren kontakta berörd arbetstagarpart för fastställande av tid och plats för lokal löneförhandling. Tidpunkter för framtagande av underlag anges i § 3 punkten 3.1.7.

Den lokala löneförhandlingen ska påbörjas snarast och senast inom 10 veckor efter arbetets påbörjande, om inte annat överenskommes.

Den lokala förhandlingen kan ajourneras högst en gång och under högst fem arbetsdagar, om inte annat överenskommes.

Om tidsfristen för att påkalla lokal förhandling inte följts av arbetsgivaren kan lokal arbetstagarpart skriftligen påtala detta mot arbetsgivaren. Arbetsgivaren har då fem arbetsdagar på sig att påbörja lokal förhandling om inte annat överenskommes. Efter fem dagars passivitet kan central arbetstagarpart istället, inom tio arbetsdagar, begära central förhandling.

3.1.2.2 *Central förhandling*

Om de lokala parterna inte kommer överens kan central part begära central förhandling inom tio arbetsdagar efter det lokala förhandlings-sammanträdet avslutande.

Central förhandling ska påbörjas snarast och senast inom 20 arbetsdagar från det att den har begärts om inte annat överenskommes. Förhandlingen ska genomföras skyndsamt.

Den centrala förhandlingen kan ajourneras högst en gång och under högst fem arbetsdagar om inte annat överenskommes.

3.1.2.3 *Lön om prestationslöneöverenskommelse inte träffas*

Om överenskommelse inte träffas eller om de centrala parterna avstår från att begära central förhandling ska arbetsgivaren tillämpa den centralt fastställda utbetalningsnivån på orten för berörd arbetstagare.

3.1.3 **Överenskommelse om prestationslön**

Överenskommelse om prestationslön ska vara skriftlig.

Partsgemensam information om innebörden av löneöverenskommelsen ska lämnas av de parter som tecknat löneöverenskommelsen. Informationen ska lämnas till arbetsplatsledning, lagbas och berörda arbetstagare så snart en överenskommelse har träffats. Även nyttillkomna arbetstagare ska informeras om innebörden av löneöverenskommelsen av arbetsplatsledning och lagbas.

3.1.4 **Lön innan prestationslöneöverenskommelse träffats**

För tiden innan överenskommelse om prestationslön träffats ska arbetsgivare utge lön motsvarande den enligt § 3 punkten 3.1.6 centralt fastlagda utbetalningsnivån på orten till berörd arbetstagare. Utbetalningsnivån ska utges från och med dagen för arbetsplatsens påbörjande till dess slutlig skriftlig överenskommelse om prestationslön träffats.

3.1.5 Överenskommelse om fast del och utbetalningsnivå

Berörda lokala parter ska träffa överenskommelse om utbetalningsnivå och i förekommande fall fast lönedel. Fast del är en lönedel som utges avseende all arbetad tid och som inte påverkas av arbetslagets prestation. Utbetalningsnivån är en preliminär förskottslön avseende tiden före respektive avstämning.

Om det under pågående produktion är uppenbart att den blivande lönen väsentligen kommer att understiga utbetalningsnivån, fastställer de lokala parterna en lägre utbetalningsnivå.

3.1.6 Fast del och utbetalningsnivå om överenskommelse inte kan träffas

Kan enighet inte uppnås mellan berörda lokala parter vid TBM-arbeten om fast del respektive utbetalningsnivå, tillämpas av de centrala parterna årligen fastlagd fast del respektive utbetalningsnivå på orten.

3.1.7 Underlag

Vid prestationslön ska arbetsgivaren ta fram underlag, t.ex. ackordsunderlag vid ackord eller kalkyl, budget eller motsvarande vid resultatlön, som ska ligga till grund för prestationslönen. Arbetsgivaren ska därefter skyndsamt och senast åtta veckor efter arbetets påbörjande tillhandahålla och redovisa underlaget för lokal part, om inte annat överenskommes.

3.1.8 Avstämningsperiodens längd

Vid prestationslönearbete ska de lokala parterna träffa överenskommelse om avstämningsperiodens längd. Om ingen överenskommelse träffas ska avstämningsperioden omfatta tre månader.

3.1.9 Prestationslönetid och annan tid

För varje arbetstagare ska all tid på arbetsplatsen föras som prestationslönetid. Tid som arbetstagare lagt ner på utförande av uppgifter i egenskap av skyddsombud och facklig förtroendeman ska redovisas särskilt.

3.1.10 Tidrapport

Arbetsgivaren bör lämna tidrapport för varje löneperiod till representant för arbetslaget, t.ex. lagbasen. På representantens begäran ska tidrapport överlämnas.

3.1.11 Fördelningstal

Fördelningstal för arbetstagare är angivna i tabellerna i § 3 punkterna 9.2 och 9.3. Fördelningstalen ligger till grund för beräkningen av fast lönedel, utbetalningsnivå och prestationslönepremie för respektive arbetstagarkategori. Antalet fördelningstimmar beräknas genom multiplikation av arbetstagarnas arbetade timmar med i tabellerna angivna fördelningstal.

För lärlingar och övriga arbetstagare med fördelningstal lägre än 1,0 tillförs vid avstämning av prestationslön med fast och rörlig del ett belopp till premielönesumman. Beloppet beräknas genom att berörda lärlingars och övriga arbetstagares arbetstid under avstämningsperioden summeras. Summan reduceras med nämnda arbetstagares sammanlagda fördelningstid. Skillnaden mellan arbetade timmar och fördelningstimmar multipliceras vid prestationslönearbete med 23 kronor per timme, dock vid ren resultatlön med 10 kronor per timme, varefter respektive belopp tillförs premielönesumman. (Ren resultatlön se § 3 punkten 3.3.1.)

3.1.12 Avstämning av prestationslön

Arbete som ersätts med prestationslön ska stämmas av mot det underlag som ligger till grund för prestationslöneöverenskommelsen. Avstämning utförs gemensamt av de lokala parter som träffat överenskommelsen, om inte parterna kommer överens om annat.

De lokala parterna bestämmer gemensamt tid och plats för när avstämning ska ske.

3.1.13 Uträkning av prestationslön och upprättande av fördelningslista

Vid avstämningen ska de lokala parter som träffat prestationslöneöverenskommelsen göra en beräkning av löneutfallet på utfört arbete och upprätta avstämningsunderlag och fördelningslista med hjälp av ett gemensamt IT-verktyg för avstämning. Fördelningslista utgör efter genomförd avstämning underlag för utbetalning av prestationslönepremie.

3.1.14 Tvist om omfattning, avstämning eller uträkning av prestationslön

Uppkommer fråga om arbete ingår i träffad prestationslöneöverenskommelse eller inte, ska arbetet ändå påbörjas och anteckning göras om hur mycket tid som läggs ner för arbetets utförande.

Vid oenighet om betalning för prestationslönearbete i samband med avstämning ska lokal arbetstagarpart ange sina yrkanden (krav) och grunder (skäl) och arbetsgivaren ange sin inställning och grunderna därför. Om någon av de lokala parterna ändrar uppfattning i förhållande till vad som angavs vid avstämningstillfället ska motparten omedelbart kontaktas och skriftligen underrättas om det nya yrkandet och grunderna för yrkandet. Detta gäller oavsett om de lokala parterna var överens eller inte vid det lokala avstämningstillfället. Avstämningsunderlag och fördelningslista sändes därefter per post av berörd Byggnads region till arbetsgivarens företrädare vid avstämningstillfället, om inte annat överenskommes.

Inom tio arbetsdagar från mottagandet av avstämningsunderlaget och fördelningslistan ska arbetsgivaren eller dennes ombud översända tvistespecifikationen till berörd Byggnads region till den i § 10 angivna mejladressen eller på annat lämpligt sätt. I tvistespecifikationen ska det tvistiga beloppet specificeras och anges att lokal tvisteförhandling begärs enligt 35 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Tvistespecifikationen ska undertecknas av arbetsgivaren eller dennes ombud. Arbetsgivaren ska utge av arbetsgivaren vid avstämningen medgivet belopp till berörda arbetstagare.

Tvist ska handläggas som rättstvist om lön enligt § 10.

3.1.15 Omräkning av månadslön vid tillfälligt prestationslönearbete

När månadsavlönad arbetstagare tillfälligt ingår i ett prestationslönelag utgör arbetstagarens utbetalningsnivå per arbetad timme månadslönen dividerad med 174.

3.2 Ackordslön

3.2.1 Uppmätning av ackordsarbete baserat på centralt framtagna ackordslistor

För uppmätning av ackord baserat på av de centrala parterna fastställda ackordslistor gäller utöver vad som anges i detta avtal i respektive lista angivna regler. Vid konflikt mellan reglerna i ackordslista och detta avtal gäller reglerna i ackordslistan.

3.2.2 Olika ackordslönesystem och framtagande av underlag

Följande ackordslönesystem kan tillämpas:

- ackord baserat på av arbetsgivaren framtaget ackordsunderlag.
- ackord baserat på centralt fastställda tidslistor för nybyggnad eller ombyggnad.

Ackord kan kombineras med andra parametrar än tid t.ex. kvalitet och materialförbrukning.

3.2.3 Ackordets omfattning och innehåll

Arbeten ska bedrivas som gemensamhetsackord för samtliga TBM-yren om inte de lokala parterna kommer överens om annat. Om arbetsgivarens verksamhet är uppdelad i en byggdel och en anläggningsdel enligt Bilaga A2 eller en verksamhetsdel med speciell verksamhetsinriktning enligt § 3 punkten 7.1.1 ska dock arbetena bedrivas uppdelade i respektive verksamhetsdel om inte annat överenskommes.

3.2.4 Ackordsriktpunkt

När ackordsöverenskommelse träffas ska korrekt antal timmar (accepterade enhetstider och kalkylerade mängder) användas i ackordsunderlaget för att hindra att timmar tillskjuts i syfte att hålla ned ackordsriktpunkten. Ackordsriktpunkten ligger till grund för reglering av tillkommande och avgående arbeten från ackordsöverenskommelsen, om inte parterna träffar annan överenskommelse.

3.2.5 Undantagna arbeten

Av ackordsöverenskommelsen ska framgå vilka arbeten som ska utföras av sido- och underentreprenörer eller annan verksamhetsdel i företaget och är undantagna från ackordet. Om möjligt ska denna information även framgå av ackordsunderlag och arbetsplatsinformation.

3.2.6 Utläggning av arbete som omfattas av en ackordsöverenskommelse på underentreprenör

När en arbetsgivare behöver lägga ut en väsentlig del av ett arbete som ingår i en träffad ackordsöverenskommelse på en underentreprenör bör överenskommelse träffas med berörd arbetstagarpart om avräkning av utlagt arbete från ackordsöverenskommelsen.

Om sådan överenskommelse inte träffas kan arbetsgivaren ensidigt lägga ut arbetet på en underentreprenör. Vid den efterföljande ackordsavstämningen ska parterna, om arbetstagarpart så begär, beakta och justera eventuell påverkan på löneutfallet av lagets återstående arbete, vilken uppkommit på grund av utläggningen. Justering av löneutfallet sker inte om utläggningen på underentreprenör förorsakats av arbetslaget.

3.2.7 Arbeten som inte ingår i ackordspriset

Arbete som inte ingår i ackordspriset ska utföras mot ersättning av överenskommen fast del och med rörlig lönedel i enlighet med vad som anges nedan.

- 1) Om mängderna är kända eller går att fastställa för de tillkommande arbetena och motsvarande arbeten finns tidsatta i ackordsöverenskommelsen, ska i ackordsöverenskommelsen använda enhetstider tillämpas vid fastställande av rörlig lönedel. Objektstillägg utges för dessa enhetstider om det framgår av ursprunglig ackordsöverenskommelse.
- 2) Om mängderna är kända eller går att fastställa för tillkommande arbeten, men motsvarande arbeten inte finns tidsatta i ackordsöverenskommelsen, ska parterna träffa överenskommelse om enhetstider vid fastställande av rörlig lönedel. Objektstillägg i ursprunglig ackordsöverenskommelse ska beaktas vid fastställande av dessa enhetstider.
- 3) Om reglering inte kan ske enligt 1) och 2) ovan, ska nedlagda timmar för arbetet ersättas med ackordsriktpunkt. Om andelen timmar som skulle ha ersatts med ackordsriktpunkt är onormalt hög kan parterna träffa överenskommelse om parallelltidsersättning enligt § 3 punkten 6.3 eller annan ersättning. Om enighet inte uppnås, ska nedlagda timmar ersättas med ackordsriktpunkt.
- 4) Tid som arbetstagare arbetar på annan arbetsplats ska ersättas med den lön som gäller för den arbetsplatsen. Om arbetet på annan arbetsplats är av mindre omfattning kan istället parallelltidsersättning enligt § 3 punkten 6.3 eller annan ersättning utges efter överenskommelse mellan parterna.
- 5) Om fast och rörlig lönedel per timme tillsammans understiger grundlön ska dock ersättningen motsvara grundlön.

3.3 Resultatlön

3.3.1 Olika resultatlönesystem

Med resultatlön avses lönesystem med rörlig lönedel som består av olika typer av resultat baserat på exempelvis ekonomiskt resultat, tid, kvalitet, material- och resursförbrukning och att följa tidplan.

Med ren resultatlön avses rörlig lönedel som endast grundas på ekonomiskt resultat.

Ett resultatlönesystem ska vara uppbyggt på sådant sätt att utfallet är mätbart och kan stämmas av.

Om ett resultatlönesystem innehåller en ackordsdel ska denna hanteras enligt reglerna för ackord i § 3 punkten 3.2. Om ackordsdelen är baserad på en kalkyl innehållande bruttomängder ska parterna träffa överenskommelse om hur tillkommande och avgående mängder ska regleras. I övrigt tillämpas reglerna för resultatlön.

3.3.2 Avstämning och insyn

Avstämning av resultatlön görs av de lokala parterna gemensamt. Parterna enas om hur utfallet ska stämmas av mot det underlag som resultatlönesystemet bygger på.

De lokala parterna bör ta in bestämmelser om sekretess i resultatlöneöverenskommelsen.

4 TIDLÖN

4.1 Yrkesgrupper som omfattas av tidlön

För samtliga yrkesgrupper och arbeten enligt § 3 punkten 2.2.2 är tidlön huvudlöneform. Arbetsgivaren kan tillämpa timlön eller månadslön. Tidlön kan kompletteras med en mindre rörlig lönedel om högst 6 procent av överenskommen tidlön utan att därmed betraktas som prestationslön.

4.2 Överenskommelse om tidlön och parter

Överenskommelse om tidlönens storlek träffas mellan arbetsgivare och arbetslag eller representanter för arbetslagen avseende verksamheter med arbetsplatser understigande 2500 timmar. Avseendeenskind arbetsplats om 2500 timmar eller mer är berörd Byggnads region part och berörda parter har ömsesidig rätt att begära förhandling.

4.3 Tidlön om överenskommelse inte träffas

Om överenskommelse inte träffas bestäms tidlönen till företagets tidlön på orten för berörda arbetstagare föregående år plus innevarande års centrala avtalshöjning för respektive yrkesgrupp.

För nystartade eller nyetablerade företag som saknar tidlön för respektive yrkesgrupp på orten föregående år gäller respektive yrkesgrupps tidlönegenomsnitt på orten föregående år enligt av de centrala parterna fastlagd statistik.

4.4 Fördelningstal

Fördelningstal och fördelningsprinciper för arbetstagare som ingår i arbetslag med tidlön är angivna i tabellerna i § 3 punkterna 9.2 och 9.3.

4.5 Omräkningsfaktor vid byte mellan timlön och månadslön

För timavlönade som övergår till att bli månadsavlönade ska timlönen multipliceras med faktorn 174. För månadsavlönade som övergår till att bli timavlönade ska månadslönen divideras med faktorn 174.

4.6 Särskilda bestämmelser för dykeriarbete

4.6.1 Löneform för dykeriverksamhet

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

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

4.6.2 Lön vid dykeriarbete

4.6.2.1 Grundlön för dykare som genomgår företagsutbildning

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

Utbildningssteg	Timmars	Fdtal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån	
			År 1 ¹	År 2 ²		År 1 ¹	År 2 ²
1	1-1650	0,65	109,85	112,45		19 114	19 566
2	1651-3300	0,70	118,30	121,10		20 584	21 071

¹ År 1 = fr.o.m. 1 december 2020 t.o.m. 30 april 2022

² År 2 = fr.o.m. 1 maj 2022 t.o.m. 30 april 2023

Bilaga H, Yrkesutbildningsavtalet är tillämpligt.

4.6.2.2 Lön efter utbildning samt yrkesbevis

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

Kompetenssteg	Timmar dyktid*	Fdtal	Grundlön kr/tim			Grundlön kr/mån	
			År 1 ¹	År 2 ²		År 1 ¹	År 2 ²
1	1 – 400	0,75	126,75	129,75		22 055	22 577
2	401 – 800	0,88	148,72	152,24		25 877	26 490
3	≥ 801	1,0	169	173		29 406	30 102

* Dyktid = tid under vatten enligt loggbok

¹ År 1 = fr.o.m. 1 december 2020 t.o.m. 30 april 2022

² År 2 = fr.o.m. 1 maj 2022 t.o.m. 30 april 2023

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

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

4.6.2.3 Dyktillägg vid undervattensarbete

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

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

Dyktillägget uppgår till 47 procent av den grundlönenivå som anges i § 3 punkten 9.2 punkt 1 ($156 \times 0,47 = 73,32$ kr/tim enligt 2017 års nivå).

4.6.2.4 Dykskötare

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

4.7 Bergrumstillägg

Tilläggsersättning vid arbete i bergrum framgår av tabellen nedan.

<i>Bergrummets huvudgrupper</i>	<i>Tilläggsersättning</i>	
	År 1 Kr/tim	År 2 Kr/tim
1. Bergarbete	7,48	7,63
2. Inredningsarbete m m	5,24	5,35
3. Kontrollskrotning m m	6,35	6,48

År 1 = från och med 1 december 2020 till och med 30 april 2022

År 2 = från och med 1 maj 2022 till och med 30 april 2023

5 SÄRSKILDA LÖNEBESTÄMMELSER FÖR TORNKRANFÖRARE OCH MASKINFÖRARE

5.1 Huvudlöneform

Huvudlöneformen för tornkranförare och maskinförare är tidlön om inte annat anges i § 3 punkterna 5.2 och 5.3.

5.2 Lön för tornkranförare och maskinförare som ingår i arbetslag vid prestationslön (TBM)

Tornkranförare som är anställda av samma arbetsgivare som det prestationslönelag (TBM) tornkranföraren stadigvarande arbetar tillsammans med ingår i arbetslaget.

Maskinförare som är anställda av samma arbetsgivare som det prestationslönelag (TBM) maskinföraren stadigvarande utför lyfthjälp och materialhantering åt ingår i arbetslaget.

Tornkranförare och maskinförare enligt ovan ska ingå i prestationslöneöverenskommelsen eller få samma ersättning som arbetslaget.

5.3 Lön för uthyrd eller utlånad tornkranförare och maskinförare vid arbete åt arbetslag med prestationslön (TBM)

För uthyrda eller utlånade tornkranförare eller maskinförare som stadigvarande utför lyfthjälp och materialhantering åt prestationslönelag (TBM) på arbetsplatsen regleras lönens storlek under aktuell period i reglerna för in- och uthyrning, Bilaga A4 punkten 3, respektive in- och utlåning, Bilaga A3 punkten 7.

5.4 Lön för förare när underentreprenör tillhandahåller tornkran, maskin och förare

För underentreprenörer som är bundna av Byggavtalet och som tillhandahåller tornkranar inklusive förare och maskiner med förare som stadigvarande utför lyfthjälp och materialhantering åt ett prestationslönelag (TBM) hos annan arbetsgivare gäller arbetstagarnas ordinarie tidlön. Om underentreprenörens arbete enligt ovan överstiger 900 timmar gäller att berörd arbetstagare med lägre lön än utbetalningsnivån får en tilläggsersättning för arbetad tid motsvarande mellanskillna-

den mellan arbetstagarens ordinarie tidlön och utbetalningsnivån (för TBM) inom aktuellt statistikområde.

När underentreprenör utför arbete på löpande räkning och entreprenadens tid eller omfattning är oviss vid arbetets påbörjande och entreprenaden under arbetets gång överstiger 900 timmar ska tillägg enligt ovan utges till berörd arbetstagare från och med den 601 timmen.

6 GEMENSAMMA BESTÄMMELSER FÖR PRESTATIONS- OCH TIDLÖN

6.1 Lägsta lön – grundlön

Arbetstagare är garanterad minst grundlön per arbetad timme i enlighet med § 3 punkterna 9.2 och 9.3.

I nedanstående fall ska arbetsgivaren utge grundlön för timavlönad eller månadsavlönad arbetstagare:

- Permittering § 5 punkterna 1.1–1.4.
- Väntetidsersättning § 5 punkterna 2.1–2.2.
- Restid vid förrättning under och utanför ordinarie arbetstid § 6 punkten 2.7.2.

För månadsavlönad beräknas grundlönen genom att arbetstagarens månadslön reduceras med 20 procent. Avdraget per timme beräknas, vid fullt arbetstidsmätt, på följande sätt:

$(20 \text{ procent av månadslönen} \times 12 \text{ månader}) / (52 \text{ veckor} \times 40 \text{ timmar})$

Grundlönen får efter avdrag inte understiga grundlön per timme i tabellen i § 3 punkterna 9.2 och 9.3.

6.2 Utgående lön

6.2.1 Definition

Med utgående lön avses arbetstagarens fastställda timlön eller månadslön vid intjänandetillfället, inklusive utfall av rörlig lönedel, för såväl prestationslön som tidlön.

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

Anmärkning:

Tillämpliga ersättningar utöver utgående lön utgörs av exempelvis semesterersättning, arbetstidsförkortning, helglön, OB-ersättning, övertidsersättning, traktamente m.fl. ersättningar enligt Byggvtalet i tillämpliga delar.

6.2.2 Överenskommelse om genomsnittsberekening av utgående lön

Arbetsgivaren och berörd Byggnads region kan träffa överenskommelse om genomsnittsberekening av utgående lön beträffande:

- ersättning vid permission,
- helglön, samt
- ersättning i samband med utnyttjande av arbetstidsförkortning under uttagsåret.

6.3 Parallelltid och parallelltidsersättning

Parallelltid är fördelningstid som avräknas vid avstämning. Parallelltiden ska dock ingå i prestationslöneavstämningen och ersättas med utgående lön för respektive arbetstagare (parallelltidsersättning).

6.4 Rättstvist om lön m.m.

Tvist om betalning för arbete handläggs enligt bestämmelserna om rättstvist om lön i § 10.

7 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR FÖRETAG MED SPECIELL VERKSAMHETSINRIKTNING**7.1 Prestationslön****7.1.1 Arbeten med centralt fastställda ackordslistor**

För nedan angivna arbeten är prestationslön huvudlöneform:

- plattsättningsarbeten,
- tätskiktsarbeten,
- undertaksmontering,
- golvbeläggningsarbeten och
- ställningsarbeten.

7.1.2 Tillämpliga prestationslönebestämmelser

Bestämmelserna nedan ersätter bestämmelserna i § 3 punkterna 3.1.2, 3.1.4–3.1.6, 3.1.12 och 3.2.7 för företag med speciell verksamhetsinriktning med centralt fastställda ackordslistor. Övriga prestationslönebestämmelser i detta avtal gäller dock i tillämpliga delar för dessa företag.

7.1.3 Förhandlingsordning vid prestationslön

7.1.3.1 Förhandling

Arbetsgivaren anger till berörd lokal part önskat prestationslönesystem och begär förhandling.

Parterna ska påbörja löneförhandlingen snarast och genomföra den skyndsamt.

Om parterna är överens om att tillämpa centralt fastställd ackordslista behöver inte löneförhandling genomföras.

7.1.3.2 Lön om prestationslöneöverenskommelse inte träffas

Om överenskommelse inte kan nås vid förhandling om prestationslön ska tillämplig centralt fastställd ackordslista tillämpas.

7.1.4 Särskilda ackordslönebestämmelser

7.1.4.1 Arbeten som inte ingår i ackordslista eller ackordsöverenskommelse

Plattsättningsarbeten, tätskiktsarbeten, undertaksmontering, golvbeläggningsarbeten och ställningsarbeten som inte är prissatta ska ersättas med grundlön enligt § 3 punkterna 9.2 och 9.3 om inte annan överenskommelse träffas.

7.1.4.2 Lön innan ackordsöverenskommelse träffats

Utbetalningsnivå är preliminär förskottslön och utgörs av minst grundlön enligt § 3 punkterna 9.2 och 9.3.

7.1.4.3 *Överenskommelse om utbetalningsnivå och fast del*

Om arbetsplatsen pågår längre tid än en månad ska parterna eftersträva att utbetalningsnivån uppgår till 80 procent av den förväntade timförtjänsten på berörd arbetsplats.

Berörda lokala parter ska i samband med träffande av ackordsöverenskommelse träffa överenskommelse om fast lönedel, om inte annat följer av ackordslista.

7.1.4.4 *Uppmätning av ackordsarbete*

Uppmätning av utfört arbete utförs gemensamt av arbetsgivaren och arbetstagaren eller, efter överenskommelse, enbart av arbetstagaren.

7.1.4.5 *Uträkning av ackordslön*

Efter uppmätning ska lokal arbetstagarpart sända in avstämningsunderlag och tidsunderlag till arbetsgivaren. Senast sju (7) arbetsdagar efter det att arbetsgivaren har erhållit dessa handlingar ska handlingarna med eventuella korrigeringar översändas till berörd Byggnadsregion som upprättar avstämningsunderlag och fördelningslista. Dessa handlingar översänds därefter till arbetsgivaren och arbetslaget. Fördelningslistan utgör efter genomförd avstämning grund för utbetalning av prestationslönepremien.

7.2 **Tidlön**

För samtliga yrkesgrupper och arbeten enligt § 3 punkten 9.1.3 är tidlön huvudlöneform. Övriga tidlönebestämmelser i detta avtal är gällande.

8 **BYGGSERVICEVERKSAMHET MED RÄTT TILL TIDLÖN AVSEENDE TBM-ARBETEN**

8.1 **Löneform**

Huvudlöneform vid byggserviceverksamhet enligt § 3 punkterna 8.2 och 8.3 är tidlön, såvida inte annat avtalas.

8.2 Definition av byggserviceverksamhet

Arbetsplatser överstigande 900 timmar kan inte utgöra byggserviceverksamhet.

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

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

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

Om en byggserviceverksamhet åtar sig enstaka arbeten överstigande 900 timmar ska löneöverenskommelse träffas med berörd Byggnadsregion.

Vid överenskommelse om prestationslön är den fasta delen och utbetalningsnivån gällande tidlön, om inte annan överenskommelse träffas. Om förhandling om prestationslön avslutas i oenighet tillämpas överenskommen tidlön.

8.3 Överenskommelse om byggservice

Överenskommelse om en verksamhet ska betraktas som byggservice med rätt till tidlön träffas mellan arbetsgivare och berörd Byggnads region.

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

Om de lokala parterna inte kan enas kan central part hänskjuta till Nämnden för byggservicefrågor att avgöra om verksamheten är att betrakta som byggserviceverksamhet enligt detta avtal.

Nämnden består av tre ledamöter. Byggföretagen och Byggnads utser vardera en ledamot. Dessa utser därefter gemensamt en tredje ledamot, som ock- så ska vara opartisk ordförande. Nämndens beslut är bindande för parterna.

8.4 Tvist om en verksamhet (som överenskommits mellan parterna) är att anse som byggserviceverksamhet

Överenskommelsen om byggservice ska gälla tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre (3) månader.

Uppkommer tvist mellan lokala parter om grunden för uppsägningen gäller regionens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Om det konstateras att berörd Byggnads region saknat grund för att säga upp överenskommelsen, ska regionen ersätta uppkommen skada.

Grund för uppsägning föreligger om företaget har upphört att bedriva byggserviceverksamhet enligt definitionen ovan.

9 LÖNETABELLER GRUNDLÖN

9.1 Definitioner av yrkeskategorier

9.1.1 Yrkesarbetare

Med yrkesarbetare avses arbetstagare som innehar yrkesbevis. Med yrkesbevis avses sådant bevis som utfärdats enligt reglerna i yrkesutbildningsavtalet, Bilaga H. Med yrkesarbetare likställs arbetstagare som har minst sex (6) års relevant branscherfarenhet inom aktuellt yrke.

9.1.2 Övriga arbetstagare inom TBM och arbetstagare för vilka det finns centralt fastställda listor

Med övriga arbetstagare avses arbetstagare som inte innehar yrkesbevis.

Övriga arbetstagare delas upp i följande tre kategorier:

- Övriga arbetstagare 1 Arbetstagare som har fyllt 19 år och som kan styrka att han/hon har arbetat i branschen i minst tolv månader.
- Övriga arbetstagare 2 Arbetstagare som har fyllt 19 år och har arbetat i branschen kortare tid än tolv månader.
- Övriga arbetstagare 3 Arbetstagare under 19 år som har arbetat i branschen kortare tid än tolv månader.

9.1.3 Yrkeskunnig i företag med speciell verksamhetsinriktning

Arbetstagare som arbetar i företag med speciell verksamhetsinriktning måste kunna styrka att han/hon har arbetat minst 90 arbetsveckor i yrket för att betraktas som yrkeskunnig. Med speciell verksamhetsinriktning menas i detta sammanhang:

- betongpumpning,
- elastisk fogning,
- eldfast och syrafast murning,
- hydraulisk formflyttning,
- injektering och betongsprutning,
- lyftning, sänkning och dragning av tunga laster,
- lösfallnadsisolering,
- maskinell plintgrundläggning,
- montering av vissa stämp- och ställningskonstruktioner,
- montering med kran eller maskin av betongelement, plåt-, stål- och träkonstruktioner,
- rivningsarbete med kran eller maskin,
- terrazzoarbeten samt
- tunga lyft.

9.1.4 Övriga arbetstagare i företag med speciell verksamhetsinriktning

Arbetstagare i företag med speciell verksamhetsinriktning som kan styrka att han/hon har arbetat minst nedan angivna antal arbetsveckor i yrket delas in i följande tre kategorier:

Övriga arbetstagare S1 Arbetstagare med mer än 60 veckor men mindre än 90 veckor.

Övriga arbetstagare S2 Arbetstagare med mer än 30 veckor men mindre än 60 veckor.

Övriga arbetstagare S3 Arbetstagare med mindre än 30 veckor.

9.1.5 Städpersonal

Med städpersonal avses arbetstagare som arbetar med bodstädning och städning inför inflyttning.

Städpersonal delas upp i följande två kategorier:

Städpersonal 1 Arbetstagare som har fyllt 19 år.

Städpersonal 2 Arbetstagare under 19 år.

9.1.6 Maskinförare

Med maskinförare avses förare som innehar yrkesbevis för förande av maskin.

9.1.7 Bilförare m.fl.

Med bilförare avses förare av bil, traktor, truck och dumper.

9.1.8 Övriga förare

Med övriga förare avses förare som inte har yrkesbevis och stadigvarande kör maskin för vilka inte krävs sådant bevis.

9.1.9 Reparations-, förrådsarbetare och liknande yrkesgrupper

Med reparations-, förrådsarbete och liknande arbete avses arbete som utförs av arbetstagare som stadigvarande arbetar med smidesarbete, hiss- och maskinreparationer och förrådsarbete samt servicearbete, som är hänförligt till dessa yrkeskategorier.

9.2 Lönetabell grundlön

		Fd- tal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1.	Yrkesarbetare	1,00	169,00	173,00	29 406	30 102
2.	Övriga arbetstagare					
	Övriga arbetstagare 1	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490
	Övriga arbetstagare 2	0,70	118,30	121,10	20 584	21 071
	Övriga arbetstagare 3	0,50	84,50	86,50	14 703	15 051
3.	Yrkeskunnig	1,00	169,00	173,00	29 406	30 102

		Fd- tal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
4.	Övriga arbetstagare i företag med speciell verksamhetsinriktning					
	Övriga arbetstagare S1	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490
	Övriga arbetstagare S2	0,70	118,30	121,10	20 584	21 071
	Övriga arbetstagare S3	0,65	109,85	112,45	19 114	19 566
5.	Städpersonal					
	Städpersonal 1	0,75	126,75	129,75	22 055	22 577
	Städpersonal 2	0,50	84,50	86,50	14 703	15 051
6.	Maskinförare	1,00	169,00	173,00	29 406	30 102
7.	Bilförare m.fl.	0,95	160,55	164,35	27 936	28 597
8.	Övriga förare	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490
9.	Förrådsarbetare m.fl.	0,95	160,55	164,35	27 936	28 597

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

9.3 Lönebestämmelser för lärlingar enligt Yrkesutbildningsavtal 2006

9.3.1 Gymnasieutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	1–2299	0,55	92,95	95,15	16 173	16 556
2	2300–2799	0,60	101,40	103,80	17 644	18 061
3	2800–4300	0,65	109,85	112,45	19 114	19 566
4	4301–5500	0,75	126,75	129,75	22 055	22 577
5	5501–6800	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490

9.3.2 Ungdomslärlingar

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	1–1700	0,43	72,67	74,39	12 645	12 944
2	1701–3400	0,53	89,57	91,69	15 585	15 954
3	3401–4600	0,63	106,47	108,99	18 526	18 964
4	4601–6000	0,75	126,75	129,75	22 055	22 577
5	6001–6800	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490

9.3.3 Vuxenlärningar

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	1–1600	0,65	109,85	112,45	19 114	19 566
2	1601–3200	0,70	118,30	121,10	20 584	21 071
3	3201–4500	0,75	126,75	129,75	22 055	22 577
4	4501–5800	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490

9.3.4 Lärningar i företag med särskild verksamhetsinriktning (exklusive golvläggning)

9.3.4.1 Gymnasieutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	1–2299	0,55	92,95	95,15	16 173	16 556
2	2300–2799	0,60	101,40	103,80	17 644	18 061
3	2800–3400	0,75	126,75	129,75	22 055	22 577
4	3401–4100	0,80	135,20	138,40	23 525	24 082
5	4101–4800	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490

9.3.4.2 Vuxenutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	1–1100	0,65	109,85	112,45	19 114	19 566
2	1101–2200	0,75	126,75	129,75	22 055	22 577
3	2201–3300	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490

9.3.4.3 Vuxenutbildning ställningsbyggare

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	1–1600	0,65	109,85	112,45	19 114	19 566
2	1601–2350	0,70	118,30	121,10	20 584	21 071
3	2351–3100	0,75	126,75	129,75	22 055	22 577
4	3101–4200	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490

9.3.5 Maskinförare

9.3.5.1 Gymnasieutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	2801–3500	0,75	126,75	129,75	22 055	22 577
2	3501–4100	0,80	135,20	138,40	23 525	24 082
3	4101–4800	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490

9.3.5.2 Vuxenutbildning

Utbildningssteg	Timmar	Fdtal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	1–1600	0,65	109,85	112,45	19 114	19 566
2	1601–2350	0,70	118,30	121,10	20 584	21 071
3	2351–3100	0,75	126,75	129,75	22 055	22 577
4	3101–4200	0,88	148,72	152,24	25 877	26 490

9.4 Lönebestämmelser för lärlingar enligt Yrkesutbildningsavtalet 2020

9.4.1 Företagslärling under grundutbildning

Utbildningssteg	Tid, månader	Fd-tal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	0-6 (12)	0,70	118,30	121,10	20 584	21 071

9.4.2 Lärling med 24 månaders kvalificeringstid

Yrke: maskinförare, kranförare

Utbildningssteg	Tid, månader	Fd-tal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	0-6	0,70	118,30	121,10	20 584	21 071
2	7-12	0,80	135,20	138,40	23 525	24 082
3	13-24	0,90	152,10	155,70	26 465	27 092

9.4.3 Lärling med 30 månaders kvalificeringstid

Yrke: håltagare, plattsättare, stenmontör, ställningsbyggare, tak- och tätskiktsmontör och undertaksmontör

Utbildningssteg	Tid, månader	Fd-tal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	0-12	0,70	118,30	121,10	20 584	21 071
2	13-24	0,80	135,20	138,40	23 525	24 082
3	25-30	0,90	152,10	155,70	26 465	27 092

9.4.4 Lärling med 36 månaders kvalificeringstid

Yrke: beläggningsarbetare, bergarbetare, betongarbetare, golvläggare, murare, träarbetare, väg- och anläggningsarbetare

Utbildningssteg	Tid, månader	Fd-tal	Grundlön kr/tim		Grundlön kr/mån	
			År 1	År 2	År 1	År 2
1	0-12	0,70	118,30	121,10	20 584	21 071
2	13-24	0,80	135,20	138,40	23 525	24 082
3	25-36	0,90	152,10	155,70	26 465	27 092

10 GRANSKNINGSUPPGIFTER

10.1 Granskning

Byggnads region äger rätt att fortlöpande granska att arbetstagare får avtalsenlig lön.

Arbetsgivare är skyldig att senast den 30:e varannan månad se till att Byggnads får tillgång till i § 3 punkten 10.2 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.

10.2 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 (prestationslön eller tidlön)
- 6) Löneperiod
- 7) Lönesumma avseende arbetade timmar aktuell löneperiod *
- 8) Antal arbetade timmar aktuell löneperiod
- 9) Inom vilket område enligt avtalad områdesindelning, Bilaga B, arbetsplatsen ligger

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

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

Utöver ovan angivna uppgifter har Byggnads region rätt att genom besök hos arbetsgivaren ta del av övrigt nödvändigt underlag för att kunna bedöma om arbetstagare fått korrekt lön och ersättning.

§ 4 VISS FRÅNVARO OCH LEDIGHET

1 SJUKLÖN

1.1 Sjuklönens storlek och sjuklöneperioden

1.1.1 Utdrag ur 6 och 7 §§ lagen om sjuklön (1991:1047)

Sjuklöneperioden omfattar den första dag arbetstagarens förmåga är nedsatt på grund av sjukdom och de därpå följande 13 kalenderdagarna.

Ny sjukperiod som börjar inom fem (5) kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som samma sjuklöneperiod som den tidigare. Antal karensavdrag enligt lag får inte överstiga tio tillfällen under en tolv månadersperiod. Om det för arbetstagaren under de senaste 12 månaderna gjorts karensavdrag från sjuklönen vid tio tillfällen från den nya sjuklöneperiodens början ska karensavdrag för ytterligare sjuklöneperioder inte göras. Sjuklönen ska då istället beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

1.1.2 Timavlönade

Sjuklönen utgör nedan angiven del av prestations- respektive tidlön som arbetstagaren gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan under sjuklöneperioden. Sjuklön respektive karensavdrag beräknas enligt nedan.

För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	Utges ingen lön
För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperiod	80 procent för tid arbetstagaren skulle ha utfört arbete under sjuklöneperioden

1.1.3 Månadsavlönade

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

Frånvaro	Beräkning av löneavdrag	Löneavdrag
För sjukfrånvaro upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$(\text{månadslön} \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstiden})$	per frånvarotimme
För sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$(20\% \times \text{månadslönen} \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstiden})$	per frånvarotimme
$\geq$ dag 15	$(\text{månadslönen} \times 12) / 365$	per frånvarodag*
>hel kalendermånad	hela månadslönen	per kalendermånad

* Avdrag ska även göras avseende arbetsfria dagar (vardag, lördag, söndag och helgdag).

Anmärkningar

1. Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid ovan avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period, i normalfallet tre månader.
2. Härutöver utges sjuklön, för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden, med 80 procent av tillägg och rörliga lönedelar som arbetstagaren skulle ha varit berättigad till.
3. Med tillägg och rörliga lönedelar avses i detta sammanhang prestationslönedel och rörlig lönedel vid tidlön samt ersättning för inplanerad, förutsägbar och återkommande övertid, skifttillägg, ersättningar för resa utom ordinarie arbetstid, obekväm arbetstid och förskjuten arbetstid.

4. När en arbetstagare avlönas med rörlig lön eller inslag av rörliga lönedelar baseras karensavdraget och sjuklöneberäkning på preliminära uppgifter och ett preliminärt avdrag och utbetalning av sjuklön görs. När de rörliga lönedelarna har fastställts genomförs den slutgiltiga beräkningen utifrån vad arbetstagaren faktiskt skulle intjänat under sjukperioden. Den slutgiltiga beräkningen kan därför komma att skilja sig från den preliminära beräkningen och avdragen respektive sjuklönens storlek kan därför förändras i efterhand.

1.2 Sjukanmälan m.m. – 8 och 9 §§ lagen om sjuklön

1.2.1 Sjukanmälan

Arbetstagaren har inte rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Föreligger laga förfall som hinder för anmälan, ska anmälan ske så fort hindret upphört.

1.2.2 Intyg m.m.

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön under tid från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbets- tagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd under denna tid genom intyg av läkare eller tandläkare. Om sär- skilda 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 fören- ade med intyget som arbetsgivaren begärt betalas av arbetsgivaren.

1.2.3 Försäkran

Arbetstagaren ska efter anmälan lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att arbetstagaren har varit sjuk och i vilken omfattning arbetstagarens 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 arbetstaga- ren har lämnat försäkran.

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 lön enligt § 3 punkten 6.2. Graviditetslön utges i samband med ordinarie löneutbetalnings-tillfälle under aktuell period.

3 FÖRÄLDRALÖN

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

4 HELGLÖN

4.1 Timavlönade

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

Vid heltidsarbete ska helglön utges för åtta timmar och motsvara utgående timlön för åtta timmar oavsett om arbetstagaren skulle ha arbetat fler eller färre antal timmar aktuell dag. 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 för åtta timmar. Utförs arbete mer än två timmar reduceras helglöneersättningen i förhållande till arbetad tid. Vid lägre arbetstidsmätt än heltid utbetalas helglön i förhållande till arbetstidsmättet.

Helglön utges under förutsättning att den anställde för arbetsgivarens räkning arbetat för denne gällande full arbetstid närmast före och efter helgdagen.

Med arbetad tid jämställs:

- Sjukdom under arbetsgivarperioden
- Uttryckligen beviljad ledighet
- Överenskommen inarbetad tid
- Semester
- Permittering under de fyra första veckorna av permitteringstiden

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

4.2 Månadsavlönade

Helglön ingår i månadslönen.

5 FRIDAGAR

Jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommarafton är fridagar, som innebär att arbetstagare har rätt till ledighet.

6 LEDIGHET FÖR 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.

7 RÄTT TILL PERMISSION

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

Permission kan beviljas i följande fall:

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

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

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

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

8 ARBETSTIDSFÖRKORTNING

8.1 Intjänandeår

Heltidsanställd arbetstagare som arbetat hela perioden 1 april–31 mars intjänar rätt till arbetstidsförkortning med 40 timmar per år för intjänandeåret som börjar 1 april 2017.

Vid annan sysselsättningsgrad än heltid intjänas arbetstidsförkortning i proportion härtill. För arbetstagare som inte arbetar hela perioden, dvs. som börjar eller slutar sin anställning under perioden eller är frånvarande av orsak som inte ersätts med lön av arbetsgivaren, beräknas intjänanderätten av arbetstidsförkortningen med $\frac{1}{365}$ av 40 timmar för varje övrig anställningsdag. Avdrag ska inte göras för schemalagd ledighet.

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

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

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

8.2 Ledighet med utgående lön efter intjänandeår

Efter att intjänandeåret har löpt ut har arbetstagare rätt att under kommande årsperiod (1 april till och med 31 mars) kallat uttagsåret ta ut ledighet/arbetstidsförkortning med utgående lön i den omfattning som tjänats in enligt § 4 punkten 8.1.

8.3 Förläggning och utläggning av ledighet

Ledigheten förläggs under uttagsåret efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Verksamhetens krav ska i största möjliga mån beaktas. Arbetsgivaren ska, dock så långt det är möjligt, beakta arbetstagarens önskemål om förläggning av ledigheten.

8.4 Ersättning istället för arbetstidsförkortning

Om anställning upphör utan att arbetstidsförkortning har tagits ut eller om intjänad arbetstidsförkortning inte har tagits ut vid uttagsårets utgång, erhåller arbetstagare istället ersättning med utgående lön vid uttagsårets utgång eller tidpunkten för anställningens upphörande. För det fall arbetstagaren är permitterad vid uttagsårets utgång ska ersättningen istället beräknas på senast utgående lön för arbetad tid.

9 TJÄNSTLEDIGHET OCH ANNAN FRÅNVARO UTAN RÄTT TILL LÖN

9.1 Timavlönade

Vid frånvaro utgår ingen ersättning avseende den tid arbetstagaren har varit frånvarande.

9.2 Månadsavlönade

9.2.1 Beräkning av löneavdrag

För frånvaro, som enligt lag eller avtal inte medför rätt till lön, ska avdrag från månadslönen göras enligt följande:

<i>Frånvaro</i>	<i>Beräkning av löneavdrag</i>	<i>Löneavdrag</i>
Del av dag	$(\text{månadslönen} \times 12) / (52 \times \text{veckoarbetstiden})$	per frånvarotimme
≤ 5 arbetsdagar	$(1/21) \times \text{månadslönen}$	per frånvarodag
> 5 arbetsdagar < 1 kalendermånad	$(\text{månadslönen} \times 12) / 365$	per frånvarodag*
Hel kalendermånad	hela månadslönen	per kalendermånad

* Avdrag ska även göras avseende arbetsfria dagar (vardag, lördag, söndag och helgdag).

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning görs avdrag enligt tabellen ovan.

9.2.2 Beräkning av lön vid påbörjande och avslutande av anställning

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad ska lön utges per kalenderdag anställningen omfattar. Lönen per kalenderdag beräknas enligt följande:

$$(\text{månadslönen} \times 12) / 365$$

§ 5 PERMITTERING OCH VÄNTETID

1 PERMITTERING

1.1 Definition

Permittering innebär att arbetsgivare under pågående anställning på grund av arbetsbrist, driftstörning, otjänligt väder eller annan sådan omständighet inte tillhandahåller arbetstagare något arbete samt befriar arbetstagaren från dennes närvaroskyldighet.

1.2 Ersättning

Under permittering utges grundlön enligt § 3 punkterna 6.1, 9.2 och 9.3. Grundlönen beräknas med hänsyn till det antal timmar på arbetstagarens ordinarie arbetstid, som arbetstagaren skulle ha arbetat.

Lön utges inte vid permittering som föranleds av

- arbetstagarens eget vållande,
- olovlig konflikt inom LO:s område, eller
- beslut av myndighet som arbetsgivaren inte har haft anledning att räkna med.

1.3 Permittering vid semesterstängning

Arbetstagare som permitteras på grund av semesterstängning i samband med huvudsemestern har rätt till grundlön under semesterstängningen.

Under de tio första permitteringsdagarna ska dock antalet permitteringsdagar reduceras i förhållande till hur många dagar med semesterlön/semesterersättning arbetstagaren har tjänat in föregående intjänandeår. Detta gäller oavsett hos vilken/vilka arbetsgivare semesterlönen har tjänats in. Om t.ex. arbetstagaren har tjänat in tre semesterdagar är arbetstagaren berättigad till sju permitteringsdagar under de första tio semesterdagarna.

Se även Bilaga A1 § 20 (Avtal om anställningsskydd) samt Bilaga I punkten 2.3 (Särskilda semesterregler).

1.4 Förhandling och återgång i arbete

Vid permittering hel dag eller mer ska i förekommande fall förhandlingsskyldighet iakttagas enligt Bilaga A1 § 27. Förhandlingsskyldighet föreligger inte vid permittering på grund av otjänligt väder eller annat oförutsett driftsavbrott.

Innan arbetsgivare beslutar om permittering hel dag eller mer, på grund av otjänligt väder eller annat oförutsett driftsavbrott, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren orsaken till permitteringen och om möjligt den beräknade längden på permitteringen. Arbetsgivaren ska lämna motsvarande information till MB-grupp/kontaktombud eller facklig förtroendeman bland de anställda på arbetsplatsen.

När arbetstagare permitteras ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om hur och på vilket sätt återgång i arbete ska ske. Arbetstagaren är skyldig att följa arbetsgivarens instruktioner samt att utan dröjsmål återgå i arbete när det hinder som orsakade permitteringen har upphört.

2 VÄNTETID

2.1 Definition

Väntetid är tid när arbetstagaren är skyldig att närvara på arbetsplatsen i väntan på att arbetsgivaren kan tillhandahålla arbetstagaren arbete. Väntetid kan t.ex. uppstå på grund av arbetsbrist, driftstörning eller otjänligt väder.

2.2 Ersättning

Under väntetid utges grundlön enligt § 3 punkterna 6.1, 9.2 och 9.3 för berörd arbetstagare (prestations-, tim- och månadsavlönad).

3 GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

3.1 Avbrytande av arbete på grund av otjänligt väder

Om arbete inte kan utföras på grund av otjänligt väder bör arbetsgivaren avbryta arbetet. Arbetstagare som själv vill avbryta arbete på grund av otjänligt väder, eller annat hinder, ska anmäla detta till arbetsgivaren. Arbetsgivaren avgör om arbetet ska avbrytas eller inte och om annat arbete ska anvisas.

Arbetstagare ska stanna kvar på arbetsplatsen om arbetstagaren inte har fått tillstånd från arbetsgivaren att lämna arbetsplatsen. Lämnar arbetstagare arbetsplatsen utan tillstånd har arbetstagaren inte rätt till lön under den tid arbetstagaren är olovligen frånvarande.

3.2 Erbjudande om annat arbete

Arbetsgivare har i en permitterings- eller väntetidssituation rätt att anvisa arbetstagare annat arbete. Arbetstagare får inte vägra att utföra anvisat arbete.

Arbetstagare som är anställd för ”visst arbete” enligt Bilaga A1 § 4 punkten 1 får, oavsett bestämmelsen i första stycket, avböja att utföra anvisat arbete. Om arbetstagaren avböjer anvisat arbete på samma ort förlorar dock arbetstagaren sin rätt till grundlön under permitteringen eller väntetiden.

Om arbetsgivare i en permitterings- eller väntetidssituation anvisar annat arbete på en ackordsarbetsplats ska samråd äga rum enligt Bilaga A1 § 28.

3.3 Turordning

Vid beslut om permittering och väntetid är reglerna om turordning i Bilaga A1 inte tillämpliga.

§ 6 RESEERSÄTTNING OCH TRAKTAMENTE

1 RESKOSTNADSERSÄTTNING VID DAGLIGA RESOR

Vid dagliga resor mellan arbetstagarens fasta bostad och arbetsplatsen utom arbetstiden utges reskostnadsersättning till berörd arbetstagare avseende ett minsta avstånd från bostaden om två (2) kilometer enkel resväg. Maximal ersättning per dag enligt 1) och 2) nedan, tur och retur mellan bostaden och arbetsplatsen, kan högst uppgå till traktamentsnivån (f.n. 360 kronor per dag).

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

1) Vid körning med egen bil

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

2) Vid resa med annat färdmedel än egen bil

Ersättning utges för styrka kostnader för allmänna färdmedel eller av Skatteverket godkända schablonbelopp för andra fordon upp till ett högsta belopp om 1,85 kr/km (Enligt Skatteverkets regler godkänns ett schablonbelopp om 1/20 av värdet för ett periodkort (månadskort) per dag som avdragsgill kostnad för kollektiva färdmedel.)

3) Vid samåkning i bil

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

Föraren erhåller ersättning enligt 1) ovan samt därutöver samåkning ersättning för resväg mellan respektive passagerares bostad och arbetsplatsen för varje i fordonet medföljande passagerare med

0,60 kr/km

Varje medföljande passagerare erhåller samåkning ersättning för resväg mellan passagerarens bostad och arbetsplatsen med

0,60 kr/km

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

4) Färdmedel m.m. som tillhandahålls av arbetsgivaren

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

Ersättning för resväg tur och retur mellan bostaden och den plats där det av arbetsgivaren tillhandahållna fordonet avhämtar arbetstagaren** utges med

1,85 kr/km

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

2 TRAKTAMENTE

2.1 Traktamente vid övernattnig

Vid arbete på ort som är belägen minst 70 kilometer enkel resväg från bostaden (förrättningsort), erhåller arbetstagare vid övernattnig, traktamente eller fri kost respektive fri logi. Vad som avses med bostaden framgår av § 6 punkterna 2.2, 3.1–3.3 och 3.8–3.9.

2.2 Traktamentsersättning

Traktamente inkluderande kost och logi utges med 360 kr per dag då övernattningskost har skett på förrättningsorten.

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

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

2.3 Samråd om boende på förrättningsort

Arbetsgivare samråder med arbetstagare innan arbetet påbörjas på förrättningsorten, för att undersöka förutsättningarna för arbetet på förrättningsorten med en gemensam målsättning om att finna lösningar som säkerställer ett ändamålsenligt och godtagbart boende enligt § 6 punkten 2.4.

Arbetstagare som vid samrådet framför önskemål till arbetsgivaren att denne ska tillhandahålla logi är berättigad till förrättningstillägg om arbetsgivaren inte kan tillhandahålla logi. Arbetstagare har även rätt till förrättningstillägg om arbetsgivaren avstår från möjligheten att samråda enligt första stycket.

2.4 Fri kost och logi samt boendestandard

Om överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om fri kost ska traktamentsbeloppet reduceras med 55 procent för kost. Om överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om fri logi eller om arbetsgivaren vid samråd enligt § 6 punkten 2.3 ordnar logi ska traktamentsbeloppet reduceras med 35 procent.

Om arbetsgivare tillhandahåller logi ska login som erbjuds vara av ändamålsenlig och godtagbar standard. Varje arbetstagare har rätt till goda toalett- och duschmöjligheter. När flera arbetstagare bor på samma förläggning ska minst ett gemensamhetsutrymme finnas samt matlagningsmöjligheter och kylskåpsförvaring.

2.5 Förrättningstillägg

Förrättningstillägg* utges om arbetstagaren har övernattat på förrättningsorten, med 35 procent av traktamentsbeloppet enligt § 6 punkten 2.2, för varje dag då arbetstagare utfört arbete under de första 90 kalenderdagarna på förrättningsorten. Efter 90 kalenderdagar på förrättningsorten utges förrättningstillägg till berörd arbetstagare, enligt samma förutsättningar, med 20 procent av traktamentsbeloppet. Rätt till förrättningstillägg för arbetstagare upphör därefter enligt reglerna i § 6 punkten 2.6.

Förrättningstillägg utges inte när arbetsgivaren tillhandahåller fri logi enligt § 6 punkten 2.4.

** Förrättningstillägg är ersättning för vilken arbetsgivaren ska erlagga sociala avgifter och göra avdrag för preliminärskatt enligt gällande lagstiftning.*

2.6 Tidsbegränsning

Arbetstagare har rätt till traktamente vid arbete på en och samma förrättningsort under en sammanhängande period av högst två (2) år.

Efter utgången av ovanstående 2-årsperiod kan arbetsgivare och arbetstagare vid fortsatt förrättning på samma ort träffa överenskommelse om förlängning av rätten till traktamente. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig och avse en tidsbestämd period.

Vid ett bestämt projekt som varar längre än två (2) år ska dockarbetstagaren uppbära traktamente tills projektet är slutfört.

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 (4) veckor övergår till arbete på ny arbetsplats utanför en radie av 3,5 mil räknad från närmast föregående "radiearbetsplats".

2.7 Påbörjande och avslutande av förrättning

2.7.1 Reskostnadsersättning

För resor i samband med första inställelse till och avflyttning från förrättningsorten utges reskostnadsersättning beräknad enligt § 6 punkten 1. Ersättning utges i dessa fall för faktisk resväg och är inte begränsad till traktamentsbeloppet.

2.7.2 Restid och ersättning för restid

Arbetstagare har rätt till ersättning för den restid som är nödvändig för resa till och från förrättningsort, dock högst för tolv (12) timmar per dygn, i förekommande fall minskad med samma dag arbetade timmar.

För restid under och utanför ordinarie arbetstid utges grundlön enligt § 3 punkterna 6.1, 9.2 och 9.3.

2.7.3 Reducerat traktamente

Påbörjas vid första inställelse resa till förrättningsorten senare än klockan 12.00 eller avslutas hemresa vid avflyttning från förrättningsorten före klockan 19.00, utges halvt traktamente för den dagen.

2.8 Förrättning under semester, helgdag, fridag och schemalagd ledighet

Under pågående förrättning erhåller traktamentsberättigad arbetstagare som ersättning för mellanliggande semester, helgdag, fridag eller schemalagd ledighet ett traktamente per dag, dock högst två traktamenten under en sammanhängande ledighet.

2.9 Traktamente vid olycksfall och sjukdom

Arbetstagaren har rätt till traktamente för dag då arbetstagaren på grund av olycksfall eller sjukdom är oförmögen att arbeta, dock för högst 30 dagar. Om arbetsgivaren beordrar hemresa och sjukdomen inte utgör något hinder för hemresa, utges istället för traktamente ersättning för hemresa enligt § 6 punkten 2.7.

Arbetstagaren är skyldig att inom två (2) dagar anmäla inträffad arbetsoförmåga till arbetsgivaren samt att på arbetsgivarens uppmaning uppvisa läkarintyg. Rätt till ersättning enligt första stycket föreligger endast om anmälan har skett och intyg har uppvisats på arbetsgivarens uppmaning.

3 GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

3.1 Reskostnadsersättning då arbetstagare flyttar sin fasta bostad

När tillsvidareanställd arbetstagare flyttar sin fasta bostad bör arbetsgivaren och arbetstagaren träffa skriftlig överenskommelse om förutsättningarna för att tillämpa bestämmelserna om reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1.

Om sådan överenskommelse inte träffas gäller följande:

Arbetstagare, som flyttar sin fasta bostad **inom** det för arbetstagaren i företaget fastställda turordningsområdet, blir berättigad till reskostnadsersättning enligt i § 6 punkten 1 angivna förutsättningar. Ersättning utges med utgångspunkt från den nya fasta bostaden först efter slutförandet av det byggprojekt som pågick vid flyttningen och där den anställda arbetar, dock tidigast tre (3) månader efter flyttningen.

Arbetstagare som flyttar **utanför** det för arbetstagaren i företaget fastställda turordningsområdet och då får en längre resväg, blir endast berättigad till högre ersättning efter särskild överenskommelse med arbetsgivaren.

Om arbetstagare, som har rätt till reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1, flyttar sin bostad närmare arbetsplatsen utges det lägre beloppet från och med flyttdagen.

Bestämmelserna i denna punkt gäller inte om tillfällig bostad fastställts vid nyanställning eller vid varaktig omplacering enligt Bilaga A1 § 9.

3.2 Traktamente då arbetstagare flyttar sin fasta bostad

Om arbetstagare, som uppbär traktamente enligt § 6 punkten 2, flyttar sin fasta bostad närmare förrättningsorten och avståndet då blir kortare än 70 kilometer enkel färdväg, upphör rätten till traktamente från och med den dag då flyttningen skedde. Därefter utges reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1.

3.3 Flyttning av fast bostad

Arbetstagare är skyldig att omgående till arbetsgivaren skriftligen anmäla flyttning av sin fasta bostad.

3.4 Beräkning av kostnadsersättning

Vid olovlig frånvaro utges ersättningar enligt § 6 punkterna 1 och 2 i proportion till den arbetade tiden för den dagen.

3.5 Resväg

Med resväg avses kortast farbara färdsträcka på allmän väg mellan bostad och arbetsplats.

3.6 Ersättning för faktisk resväg och resväg

Arbetstagare är aldrig (oavsett bestämmelserna i övrigt i § 6) berättigad till högre ersättning än för faktisk resväg och resväg.

3.7 Central anläggning

Till förare av maskiner, kranar och fordon samt förrådsarbetare, reparatörer och därmed jämställda arbetstagare, vilka anställts så att företagets verkstad, förråd eller annan liknande central anläggning utgör den naturliga bas, från vilken arbetstagarna beordras till olika företags arbetsplatser, utges inte förmåner enligt denna paragraf vid arbete på verkstaden, förrådet etc.

3.8 Anställnings ingående

Vid nyanställning, då arbetstagarens fasta bostad ligger utanför överenskommet turordningsområde eller är så belägen att daglig hemresa inte kan ske, ska, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, arbetsgivaren fastställa tillfällig bostad (adress) på den främmande orten. Den tillfälliga bostaden är därefter att betrakta som arbetstagarens fasta bostad vid tillämpningen av § 6.

Vid arbete på den ort där arbetstagaren har sin fasta bostad tillämpas huvudregeln i § 6 beträffande reskostnadsersättning och traktamente.

3.9 Tillfällig bostad vid varaktig omplacering

Bestämmelser om reskostnadsersättning och traktamente vid fastställande av tillfällig bostad i samband med omplacering regleras vidare i Bilaga A1 § 9, tillhörande protokollsanteckning punkten 2 samt övergångsbestämmelse och anmärkning till nämnd protokollsanteckning.

3.10 Underlag för kostnadsersättningar

Arbetstagare är skyldig att som en förutsättning för erhållande av kostnadsersättningar på arbetsgivarens begäran fylla i och underteckna en av arbetsgivaren tillhandahållen blankett. Om inte annat anges ska sådan blankett samt erforderliga verifikationer lämnas till arbetsgivaren för varje löneperiod eller annan fastställd period.

4 ANVÄNDANDE AV EGEN BIL I TJÄNSTEN

4.1 Överenskommelse

Arbetsgivaren har inte rätt att kräva att arbetstagare använder egen bil i tjänsten för arbetsgivarens räkning.

Arbetstagare har inte heller rätt att kräva att få använda egen bil i tjänsten för arbetsgivarens räkning.

Föreligger ett ömsesidigt intresse mellan arbetsgivaren och arbetstagare gäller följande regler då dessa parter träffar överenskommelse om att arbetstagaren ska använda egen bil i tjänsten.

4.2 Tillämpningsområde

En förutsättning för tillämpning av reglerna om bilersättning enligt § 6 punkten 4.3 är att arbetstagaren använder egen bil i tjänsten under arbetstiden enligt generella eller i det enskilda fallet lämnade anvisningar.

Om arbetstagare använder egen bil i tjänsten under arbetstiden kan arbetsgivare och arbetstagare även träffa överenskommelse om att sådan bilersättning ska utges vid dagliga resor utom arbetstiden mellan bostaden och arbetsplatsen i stället för reskostnadsersättning enligt § 6 punkten 1.

Om arbetstagare använder egen bil i tjänsten kan överenskommelse träffas om att bilersättning enligt § 6 punkten 4.3 ska utges vid första inställelse och avflyttning från arbetsplats på förrättningsort.

4.3 Bilersättning

Om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om att arbetstagaren ska använda egen bil i tjänsten enligt i § 6 punkten 4.2 angivna förutsättningar utges särskild bilersättning för det antal mil arbetstagaren har kört i tjänsten enligt nedan:

<i>Antal mil per kalenderår</i>	<i>Ersättning</i>
≤ 1000	30 kr/mil
1001–2000	26 kr/mil
> 2000	24 kr/mil

Utöver ovanstående ersättningar kan överenskommelse endast träffas om släpvagnstillägg.

4.4 Vägtullar och trängselavgifter

Om arbetstagare på arbetsgivarens begäran företar tjänsteresa med egen bil och därvid inte kan undvika att passera vägtull eller väg som är belagd med trängselavgift har arbetstagaren rätt att motuppvisande av verifikation eller underlag enligt § 6 punkten 3.10 få ersättning för avgiften. Med tjänsteresa avses inte dagliga resor till och från arbetet.

§ 7 UTBETALNING AV LÖN M.M.

1 UTBETALNING AV LÖN

1.1 Löneutbetalningsperioder

Lön utbetalas antingen i 2-veckorsperioder eller månadsvis.

1.2 Utbetalning av lön i 2-veckorsperioder

Vid 2-veckors löneperioder utbetalas lön och övriga ersättningar varannan helgfri torsdag enligt följande:

- Vid prestationslön utbetalas överenskommen utbetalningsnivå.
- Vid tidlön utbetalas överenskommen timlön.

Infaller avlöningsdag på helgdag förskjuts avlöningsdagen till närmast föregående vardag.

Löneperioden omfattar den 2-veckorsperiod som infaller högst tio (10) arbetsdagar före avlöningsdagen.

Infaller avlöningsdag under semesterperioden, sker löneutbetalning på vanligt sätt, om inte överenskommelse om annat träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

1.3 Månadsvis utbetalning av lön

Lön och övriga ersättningar utbetalas vid ett tillfälle senast den 25:e under varje kalendermånad enligt följande:

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

Ovanstående regler kan tillämpas antingen som efterskotts- eller förskottslön i enlighet § 7 punkterna 1.6 och 1.7. Efterskottslön ska tillämpas om inte annan överenskommelse träffas mellan företag och berörd MB-grupp, eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.

Vid varje företag ska en tidbrytningsdag fastställas.

1.4 Utbetalning vid tvist om prestationslönepremie

Har tvist uppstått vid prestationslönearbete med yrkande om ytterligare betalning, utbetalas den del av prestationslönen som inte är föremål för tvist.

1.5 Byte av löneutbetalningsperiod

Arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagare om byte av löneutbetalningsperiod.

1.6 Exempel på utbetalning av lön i efterskott

Lön och övriga ersättningar ska vara arbetstagaren tillhanda den 25:e i varje månad.

Tidbrytningsdag är den 9:e i varje månad. Den första löneperioden omfattar 1–9 oktober. Lön och ersättningar betalas ut den 25 oktober. Därefter löper löneperioderna fr.o.m. den 10:e i en månad t.o.m. den 9:e i nästa månad.

Prestationslönepremie betalas ut var tredje månad.

Arbetstagare ska rapportera arbetad tid och frånvarotid till arbetsgivaren.

Exempel:

Avstämningsperiod 1: 10 oktober–9 januari.

23 januari framställs tidsuppgifter för hela avstämningsperioden. Avstämningen görs fr.o.m. den 26 januari och prestationslönepremie betalas ut den 25 februari.

Avstämningsperiod 2: 10 januari–9 april.

24 april framställs tidsuppgifter för hela avstämningsperioden. Avstämningen görs fr.o.m. den 27 april och prestationslönepremien betalas ut den 25 maj.

1.7 Exempel på utbetalning av lön i förskott

Lön ska vara arbetstagaren tillhanda den 25:e i varje månad och avser hela den aktuella månaden.

Övriga ersättningar betalas ut den 25:e i månaden efter den aktuella månaden.

Avdrag regleras månadsvis i efterskott.

Tidbrytningsdag är den sista i varje månad.

Prestationslönepremie betalas ut var tredje månad.

Arbetstagare ska rapportera arbetad tid och frånvarotid till arbetsgivaren.

Exempel:

Avstämningsperiod 1: 1 oktober–31 december.

23 januari framställs tidsuppgifter för hela avstämningsperioden. Avstämningen görs fr.o.m. den 26 januari och prestationslönepremien betalas ut den 25 februari.

Avstämningsperiod 2: 1 januari–31 mars.

24 april framställs tidsuppgifter för hela avstämningsperioden. Avstämningen görs fr.o.m. den 27 april och prestationslönepremien betalas ut den 25 maj.

2 LÖNESPECIFIKATION

Arbetstagaren ska i anslutning till avlöningsdagen för varje löneperiod erhålla en lönespecifikation med uppgifter om avlöningsdag, lönebelopp, antal arbetstimmar/arbetsdagar samt löneavdrag (*upphör att gälla den 31 december 2021*).

Arbetstagaren ska i anslutning till avlöningsdagen för varje löneperiod erhålla en lönespecifikation med uppgifter om företagets namn och organisationsnummer, arbetstagarens namn, löneperiod, all arbetad tid, samtliga lönedelar övriga ersättningar och avdrag samt lönesumma (*träder i kraft den 1 januari 2022*).

För definition av utgående lön, se § 3 punkten 6.2.1.

3 PÅFÖLJD VID FÖRSENAD LÖNEUTBETALNING

Utbetalas inte lön och övriga ersättningar på bestämd dag är arbetstagaren berättigad till ränta om 2 procent på bristande belopp per vecka under högst fem (5) veckor. Efter utgången av dessa fem veckor ska på lönefordran utgå årlig ränta som med 5 procent överstiger den av Riksbanken fastställda referensränta som gällde på ifrågavarande avlöningsdag, till dess betalning sker.

Påbörjad vecka räknas som hel vecka.

§ 8 ARBETETS LEDNING OCH FÖRENINGSRÄTT

1 ARBETETS LEDNING

Med iakttagande av lag och avtalets bestämmelser i övrigt har arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anställa eller skilja arbetstagare från anställning samt att anvisa arbetstagare arbetsuppgifter som ska utföras, oavsett om arbetstagaren är organiserad eller inte.

2 FÖRENINGSRÄTT

Föreningsrätten får inte kränkas.

Om arbetstagare anser att avskedande har ägt rum under omständigheter som kan tolkas som angrepp på föreningsrätten ska arbetstagaren, innan andra åtgärder vidtas, genom sin organisation påkalla undersökning för att få rättelse.

3 ARBETSGIVARENS STÄLLFÖRETRÄDARE

Arbetsgivarens ställföreträdare omfattas inte av detta avtal. Med arbetsgivarens ställföreträdare avses här arbetstagare som leder, fördelar och kontrollerar arbetet, endast tillfälligtvis deltar direkt i arbetet, normalt har månadslön samt inte har andel i prestationslönepremie.

§ 9 AFA-FÖRSÄKRINGAR

Arbetsgivare är skyldig att teckna följande försäkringar enligt gällande överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv (tidigare SAF) och LO samt följa de branschregler som fastställs av AFA Försäkring.

- 1) Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- 2) Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- 3) Avtalspension (SAF – LO)
- 4) Omställningsförsäkring (Omställningsstöd och AGB)
- 5) Trygghetsförsäkring (TFA)

§ 10 FÖRHANDLINGSORDNING I RÄTTSTVISTER

1 FÖRHANDLING

1.1 Tillämpningsområde

Uppkommer tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer rörande tolkning eller tillämpning av detta avtal och gällande bilagor eller arbetsrättslig lagstiftning (rättstvist) har part rätt att få sådan tvist behandlad vid lokal förhandling, central förhandling och i Arbetsdomstolen eller i förekommande fall skiljenämnd under förutsättning att part påkallar förhandling respektive väcker talan inom nedan angivna tidsfrister.

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

Med avtal avses förutom detta 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.

1.2 Parter i rättstvist

Lokala parter: Byggföretagens region och Byggnads region. Förhandlingsframställningar skickas till berörd regions regionkontor.

Centrala parter: Byggföretagen och Byggnads. Förhandlingsframställningar skickas till respektive parts centrala kansli i Stockholm.

(Anmärkning: För företag bundet av Byggavtalet genom hängavtal gäller istället punkten 7 nedan.)

1.3 Genomförande av förhandling

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

Lokal förhandling bör vara slutförd inom två (2) månader och central förhandling bör vara slutförd inom fyra (4) månader efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

1.4 Protokoll och justering

Vid förhandling ska, om annat inte överenskommes, föras protokoll, som ska vara utsedda justeringsmän tillhanda inom en (1) månad efter sista förhandlingssammanträdet. Protokollet ska vara justerat och motparten tillhanda snarast, dock senast inom en (1) månad från mottagandet, om annat inte överenskommes.

1.5 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 skriftligen har informerat motparten om att förhandlingen avslutas.

2 LOKAL FÖRHANDLING

2.1 Allmän rättstvist

Part, som vill att rättstvist ska bli föremål för lokal förhandling, ska begära sådan hos motparten med i § 10 punkterna 2.2 och 2.3 angivna undantag snarast, dock inom fyra (4) månader från den dag parten fått kännedom om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig och senast inom två (2) år efter det att omständigheten har inträffat. Om motparten begär det ska framställningen vara skriftlig.

Beträffande arbetstagares åtgärder vid yrkande om skadestånd eller annat fordringsanspråk hänvisas till Bilaga A1 § 35.

2.2 Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall

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

Lokal arbetsgivarparts skyldighet enligt 35 § MBL att vid lönetvist inom tio (10) arbetsdagar begära förhandling ska såvitt avser tvist om betalning för prestationslönearbete enligt § 3 punkten 3.1.14 anses uppfyllt, då tvistespecifikation överlämnats till berörd Byggnads region med påskrift att ”Förhandling begärs enligt 35 § MBL”. Tvistespecifikationen ska överlämnas till berörd Byggnads region på den i § 10 punkten 2.4 angivna mejladressen eller på annat lämpligt sätt.

2.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist om giltigheten av uppsägning och avskedande ska lokal förhandling begäras inom en (1) månad efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Om arbetstagare inte har fått besked om uppsägningen eller avskedandet skriftligen eller om beskedet saknar uppgift om vad arbetstagaren ska iaktta, om denne vill göra gällande att åtgärden är ogiltig, ska lokal förhandling begäras inom en (1) månad från den dag då anställningen enligt uppsägningen eller avskedandet upphörde.

Vid tvist om tidsbegränsad anställnings giltighet ska lokal förhandling begäras inom en (1) månad efter det att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren att anställningen ska gälla tillsvidare enligt Bilaga A1 § 34.

Beträffande arbetstagares åtgärder vid ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande samt förklaring att tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare hänvisas till Bilaga A1 §§ 30–34.

2.4 Begäran om lokal förhandling

Samtliga förhandlingsframställningar i rättstvister ska skickas per mejl till berört regionkontor på nedan angivna adress eller den adress som senare skriftligen har meddelats från berörd region:

Byggföretagen Regionkontor	Mejladress
Byggföretagen Syd	tvister.syd@byggforetagen.se
Byggföretagen Mellan	tvister.mellan@byggforetagen.se
Byggföretagen Väst	tvister.vast@byggforetagen.se
Byggföretagen Öst	tvister.ost@byggforetagen.se
Byggföretagen Södra Norrland	tvister.sodranorrland@byggforetagen.se
Byggföretagen Norra Norrland	tvister.norranorrland@byggforetagen.se

Byggnads regionkontor	Mejladress
Byggnads region Skåne	skane@byggnads.se
Byggnads region Småland-Blekinge	smaland-blekinge@byggnads.se
Byggnads region Väst	vast@byggnads.se
Byggnads region Öst	ost@byggnads.se
Byggnads region Örebro-Värmland	orebro-varmland@byggnads.se
Byggnads region Stockholm-Gotland	stockholm-gotland@byggnads.se
Byggnads region Mälardalen	malardalen@byggnads.se
Byggnads region Gävle-Dala	gavledala@byggnads.se
Byggnads region Mellan-Norrland	mellannorrland@byggnads.se
Byggnads region Västerbotten	vasterbotten@byggnads.se
Byggnads region Norrbotten	norrbotten@byggnads.se

3 CENTRAL FÖRHANDLING

3.1 Allmän rättstvist och tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Kan enighet inte uppnås vid lokal förhandling i tvist enligt § 10 punkterna 2.1 eller 2.3 ska central part som vill fullfölja ärendet skriftligen begära central förhandling hos central motpart inom en (1) månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

3.2 Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall

Kan enighet inte uppnås i tvist enligt § 10 punkten 2.2 ska central förhandling begäras av arbetsgivarparten inom tio (10) arbetsdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

4 ARBETSDOMSTOLEN

4.1 Allmän rättstvist

Kan enighet inte uppnås vid central förhandling kan part få tvist prövad av Arbetsdomstolen. Talan ska väckas vid domstolen med i § 10 punkten 2.2 och 2.3 angivna undantag inom fyra (4) månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

Beträffande handläggning av tvister rörande Arbetsmiljöavtalet, Bilaga K, och Yrkesutbildningsavtalet, Bilaga H, gäller särskilda bestämmelser om skiljenämnd.

4.2 Rättstvist om lön eller arbetsskyldighet i vissa fall

Vid rättstvist om lön eller arbetsskyldighet enligt § 10 punkterna 2.2 och 3.2 ska talan väckas av arbetsgivarparten vid Arbetsdomstolen inom tio (10) arbetsdagar efter att den centrala förhandlingen avslutats.

4.3 Tvist om giltigheten av uppsägning m.m.

Vid tvist enligt § 10 punkten 2.3 ska talan väckas av arbetstagarparten vid Arbetsdomstolen inom två (2) veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

4.4 Tvist om semesterersättning m.m.

Uppkommer tvist om semesterersättning eller skadestånd enligt semesterlagen eller kollektivavtal rörande semester, ska arbetstagarparten väcka talan senast inom två (2) år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt kollektivavtalet skulle ha erhållit den förmån till vilket anspråket hänför sig.

5 PRESKRPTION

5.1 Preskriptionstid

Preskriptionstiden räknas från den dag slutjusterat protokoll föreligger eller i förekommande fall från den dag part mottagit skriftligt besked från motparten om att förhandlingen avslutas.

5.2 Preskription

Om part inte begär förhandling eller väcker talan inom i § 10 punkterna 2-4 föreskrivna tidsfrister, förlorar part rätten till förhandling respektive talan.

Skulle visst ärende avvisas i skiljenämnd och istället hänvisas till Arbetsdomstolen ska talan väckas inom fyra (4) månader från den dag ärendet avvisades i skiljenämnden.

6 OGILTIGHET AV ÖVERENSKOMMELSE

Arbetsgivare och arbetstagare får inte träffa överenskommelse som strider mot detta avtal utan de centrala parternas godkännande. Om så ändå sker, är överenskommelsen ogiltig.

7 SÄRSKILDA REGLER FÖR FÖRETAG BUNDNA AV BYGGAVTALET GENOM HÄNGAVTAL

Parter och förhandlingsframställan

Lokala parter: Företaget och Byggnads region. Om företaget vill begära förhandling så skickas denna begäran till berörd Byggnads region enligt punkten 2.4. Om Byggnads region sänder förhandlingsframställan med rekommenderat brev så anses företaget ha

tagit emot denna senast tio dagar efter det att försändelsen har lämnats in för postbefordran. Byggnads region ska även sända kännedomskopia till företaget på företagets senast kända mejladress.

Centrala parter: Företaget och Byggnads. Om företaget vill begära förhandling så skickas denna begäran till Byggnads centrala kansli i Stockholm. Om Byggnads sänder förhandlingsframställan med rekommenderat brev så anses företaget ha tagit emot denna senast tio dagar efter det att försändelsen har lämnats in för postbefordran.

I övrigt gäller regleringen i punkterna 1 till och med 6 även för hängavtalsbundna företag i tillämpliga delar.

§ 11 ORDNINGSREGLER

1 ALLMÄNNA ORDNINGSREGLER

1.1 Allmänt

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska grundas på ömsesidig respekt. Arbetstagare är skyldig att följa arbetsgivarens ordningsregler.

1.2 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.

1.3 Behörighetskort

Om arbetsgivare tillhandahåller behörighetskort, ID 06 eller annat kort för styrkande av identitet, är arbetstagare skyldig att bära detta synligt under den tid arbetstagaren befinner sig på en arbetsplats.

1.4 Fackligt besök på arbetsplatsen

Byggnads ombud har generell rätt att besöka arbetsplats. Ombudet ska vid besök på arbetsplats iaktta och följa de villkor som föreskrivs i regelverket avseende ID 06 och de regler och säkerhetsföreskrifter som gäller på arbetsplatsen.

1.5 Inkomstuppgift

Det åligger arbetsgivare att senast den 31 januari tillställa varje hos arbetsgivaren, under närmast föregående år, anställd arbetstagare uppgift om dennes inkomst.

1.6 Drogkontroller och personlig integritet

Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmissbruk hos arbetstagare ska genomföras på ett sätt som inte medför kränkning av arbetstagarnas personliga integritet. Provtagningen ska ske väl avskilt för varje arbetstagare och resultatet av sådana kontroller ska behandlas konfidentiellt i förhållande till övriga arbetstagare.

2 KONTROLL, RÄTTELSE OCH KVALITETS-SÄKRING

2.1 Kontroll av arbete och rättelse av fel

Allt arbete ska utföras fackmannamässigt och enligt gällande föreskrifter. Arbetsgivaren har rätt att påkalla rättelse av fel i utfört arbete när så krävs.

2.2 Rättelse av felaktigt arbete vid prestationslön

Fel i utfört arbete som arbetsgivaren inte har kunnat kontrollera vid utförandet ska åtgärdas av arbetstagaren om felet har uppkommit på grund av att arbetstagaren bevisligen har varit vårdslös och arbetsgivaren påtalar felet senast sex (6) arbetsdagar efter arbetets slutförande eller efter den dag arbetet kunnat kontrolleras. Fast del och prestationslönepremie ska utbetalas avseende den tid då det felaktiga arbetet utfördes. Endast fast del ska utbetalas för tid då rättelse sker.

2.3 Kvalitetssäkring

I syfte att höja kvalitetsnivån i byggprocessen finns bl.a. system för kvalitetssäkring, innefattande egenkontroll, för att säkerställa att arbetet blir utfört i enlighet med arbetsgivarens instruktioner och föreskrifter. Arbetstagare som signerar att egenkontroll har utförts enligt kvalitetssäkringssystemet får inte något utökat personligt ansvar för skada enligt lag eller kollektivavtal utöver vad som anges i § 11 punkten 2.1.

3 PERSONLIG SKYDDSUTRUSTNING

Beträffande personlig skyddsutrustning hänvisas till arbetsmiljölagen och de anvisningar som med stöd av lagen utfärdats av Arbetsmiljöverket.

Till arbetstagare som sysselsätts på arbetsställe för byggnads- eller anläggningsarbete bekostar arbetsgivaren ett par skyddsskor med spiktrampskydd och skyddståhätta per 12-månadersperiod. Vid arbete där slitage eller skadlig påverkan gör att skyddsskorna inte längre fyller sin funktion som skyddsskor äger arbetstagare rätt att i utbyte mot dessa istället erhålla ett par andra utan kostnad, varvid ny 12-månadersperiod påbörjas.

För det fall behov uppkommer av ytterligare skyddsskor men av annan typ, har arbetstagare rätt att erhålla bidrag från arbetsgivaren med 50 procent av priset för inköp av sådana skor. Arbetsgivaren har rätt att anvisa inköpsställe.

Med skyddsskor ska förstås såväl skor som kängor och stövlar försedda med spiktrampskydd och skyddståhätta.

4 TILLHANDAHÅLLANDE AV FRIA ÖVERDRAGSKLÄDER

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

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

5 ERSÄTTNING FÖR BORTKOMNA ELLER SKADADE VERKTYG OCH KLÄDER

Arbetsgivaren ersätter för arbetets utförande nödvändiga verktyg och andra hjälpmedel samt arbetskläder som kommit bort eller skadats vid inbrott på arbetsplatsen under tiden mellan arbetets slut för dagen och början påföljande arbetsdag eller som skadats genom brand på arbetsplatsen under eller efter arbetstid. Ersättning utges även för arbetstagares privata kläder som skadats vid brand under arbetstid. Arbetstagare är skyldig att omedelbart anmäla förlusten och/eller skadan till arbetsgivaren samt överlämna av arbetstagaren undertecknad specificerad uppgift över förlusten och/eller skadan.

Bortkomna eller helt förstörda verktyg och andra hjälpmedel ersätts med anskaffningsvärdet. Arbetsgivaren har rätt att hänvisa arbetstagaren att inhandla nya verktyg på arbetsgivarens bekostnad på av arbetsgivaren anvisat inköpsställe.

Bortkomna eller förstörda kläder ska i första hand ersättas genom arbetstagarens hemförsäkring.

Arbetsgivaren ersätter bortkomna eller förstörda kläder med ett belopp motsvarande 85 procent av anskaffningsvärdet, dock högst 1 400 kr.

§ 12 AVTALETS GILTIGHETSTID M.M.

1 AVTALETS GILTIGHETSTID M.M.

1.1 Byggavtalets giltighetstid

Detta avtal med bilagor gäller från och med den 26 november 2020 till och med den 30 april 2023.

1.2 Uppsägning

Avtalet gäller efter avtalstidens utgång för ett (1) år i sänder, om avtalet inte sägs upp för omförhandling senast två månader före avtalsperiodens utgång. Sker uppsägning för omförhandling fortsätter avtalet att gälla även efter avtalsperiodens utgång med sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid. Avtalet kan sägas upp till upphörande tidigast den 30 april 2023 att upphöra sju kalenderdagar därefter.

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

1.3 Uppsägning i förtid

Uppsägning av avtalsperiod 2 (1 maj 2022 - 30 april 2023) kan ske av endera parten senast den 31 oktober 2021.

2 FÖRSLAG TILL ÄNDRINGAR I AVTALET

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

Stockholm den 26 november 2020

Byggföretagen

Mats Åkerlind

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Johan Lindholm

BILAGOR

AVTAL OM ANSTÄLLNINGSSKYDD 1988

För att ge en samlad översikt över alla regler som gäller anställningsskydd, har i detta avtal de regler som tagits oförändrade från lagen om anställningsskydd sammanförts med de regler som parterna har träffat särskild överenskommelse om.

INLEDANDE BESTÄMMELSER, §§ 1–2

§ 1 Från avtalets tillämpning undantas:

- 1 arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
- 2 arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
- 3 arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete, eller i utvecklingsanställning, samt
- 4 arbetstagare som är anställda före den 1 januari 2020 för att genomgå utbildning enligt 2006 års yrkesutbildningsavtal. (Punkten 4 upphör att gälla 30 juni 2021)

§ 2 Vid tillämpning av §§ 4 andra stycket, 6, 8, 13, 21, 23, 24 och 38 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 arbetsgivarna 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 skall 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 fått återanställning enligt § 23, skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till besked enligt § 6, och företrädesrätt enligt § 23.

Protokollsanteckning till § 2

Arbetstagare, som för beräkning av turordning önskar återropa tidigare anställning inom företag och/eller koncern, bör i samband med anställningsavtalets ingående uppges den tid arbetstagaren vill återropa.

ANSTÄLLNINGSAVTALET, §§ 3–5

Tillsvidareanställning är huvudanställningsform inom byggnadsindustrin.

§ 3 Anställningsavtal gäller tillsvidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i §§ 4, 4 a och 5 a. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i § 32 få domstols förklaring att avtalet skall gälla tillsvidare.

Anställningsavtal som gäller tillsvidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av § 4 punkt 2 eller § 5 a. I § 29 finns särskilda regler om avgång med pension.

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

Anmärkning till § 3

Beträffande fastställande av ”tillfällig bostad” vid anställnings ingående se Byggavtalet § 6 punkten 3.8.

- § 4 Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:
- 1 Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
 - 2 Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete
Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.
 - 3 Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst 6 månader under 2 år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
 - 4 Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än 3 månader.
 - 5 Avtal för viss tid som avser anställning efter att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS.

Protokollsanteckning till § 4.1

Anställning enligt punkt 1 ovan får, vad gäller anställning för ”viss tid” och ”visst arbete”, endast ske enligt följande:

1. Överenskommelse om anställning för ”viss tid” eller ”visst arbete” inom nyproduktion och vissa större reparations- och ombyggnadsobjekt kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare vid anställning som beräknas pågå högst 6 månader. Arbetsgivare som står i begrepp att anställa arbetstagare för viss tid eller visst arbete bör på förhand informera berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, berörd Byggnads region härom. Sådan information skall dock alltid lämnas snarast möjligt efter det att sådan överenskommelse träffats.

Om upprepade sådana anställningar sammanlagt pågått mer än 8 månader under de senaste 12 månaderna övergår den avtalade anställningen i tillsvidareanställning i den verksamhet (turordningsområde/turordningsenhet) där arbetstagaren tidigare varit anställd.

Anmärkning till protokollsanteckning 1

Vilka objekt som skall omfattas av begreppet ”större reparations- och ombyggnadsobjekt” fastställs av arbetsgivare och berörd MB-grupp/kontakombud eller, om sådan saknas, berörd Byggnadsregion. Vägledande skall härvid vara om objektet är sådant att arbetets organisation och produktionsförhållanden är likartade med de förhållanden som råder inom nyproduktionen.

2. Om arbetsgivare i särskilda fall önskar träffa överenskommelse med arbetstagare om anställning för ”viss tid” eller ”visst arbete” för längre tid än ovan sagts, skall överenskommelse träffas med berörd Byggnadsregion härom.
3. Fortsätter anställning efter det att anställningen rätteligen skulle ha upphört övergår den avtalade anställningen till tillsvidareanställning i den verksamhet (turordningsområde/turordningsenhet) där arbetstagaren är anställd.
4. Avtal om tidsbegränsad anställning (”kortvarigt arbete”) kan, utöver vad som ovan sagts, ingås för kortvarig anställning där det inte är meningsfullt att träffa avtal om tillsvidareanställning, dock längst för en tid om 1 månad.

§ 4 a Avtal får även i andra fall än som avses i § 4 träffas om tidsbegränsad anställning (överenskommen visstidsanställning). Avtal om sådan anställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst 12 månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad, gäller avtalet en månad.

I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning.

Protokollsanteckning till §§ 4 och 4a

Lärlingsanställning skall vara tillsvidareanställning.

Lärlingsanställning kan i vissa speciella fall ske för tidsbegränsad anställning om det gynnar arbetssökande lärlings möjligheter att genomföra kvarvarande utbildning. En anställning för begränsad tid förutsätter att parterna i BYN-regionen i förväg tillstyrker en sådan anställning. I sådant fall ska arbetsgivaren före en sådan anställning beslutas ansöka om särskild dispens hos BYN-regionen och därvid ange förutsättningarna för anställningen av lärling enligt Yrkesutbildningsavtalet.

§ 5

- a** Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst 6 månader; dock att sådan anställning endast skall förekomma vid arbete där anställningen skall övergå i en tillsvidareanställning efter provotidens utgång.

Provanställning får inte ske av arbetstagare som vid anställningens ingående på arbetsgivarens begäran visar att han eller hon tidigare innehaft anställning av likartat slag och under samma förutsättningar i företaget eller i koncernen under minst 6 månader de senaste 2 åren.

En arbetsgivare, som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt begära samråd enligt § 27 b.

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

Protokollsanteckning till § 5 a

Särskilda regler för provanställning av lärling

Provanställning får endast användas vid arbete där anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning efter provotidens utgång.

Provanställning får inte tillämpas för arbetstagare som redan är tillsvidareanställd i ett företag och som erbjuds en lärlingsutbildning i företaget.

Provanställning får inte ske av arbetstagare som vid anställningens ingående visar att han eller hon tidigare innehaft anställning av likartat slag och under samma förutsättningar i företaget eller i koncernen under minst 6 månader de senaste 2 åren. Vid beräkning av anställningstid i detta hänseende inräknas inte tid i praktikarbete, feriearbete och yrkesorienteringspraktik enligt Ö 3/2017.

Lärling under kvalificeringstid enligt Yrkesutbildningsavtalet § 6 kan provanställas högst 6 månader. Lärling som har fullgjort sin grundutbildning som företagslärling hos arbetsgivaren kan inte provanställas hos samma arbetsgivare under kvalificeringstiden.

Företagslärling som genomgår grundutbildning enligt Yrkesutbildnings-avtalet § 4 kan provanställas högst 12 månader, dock gäller att företagslärlingar inom maskinyrken kan provanställas högst 6 månader. En provanställning av företagslärling som omfattar 12 månader övergår automatiskt till en tillsvidareanställning om grundutbildningen slutförs efter 6 månader men före tolv månader.

Arbetsgivaren ska informera berörd MB-grupp/kontaktombud om ingångna avtal om provanställning av lärling.

En arbetsgivare, som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt begära samråd enligt § 27 b.

För en provanställning av företagslärling som omfattar 12 månader och där 6 månader av provanställningen har förflutit, har arbetsgivaren istället en skyldighet att skriftligen underrätta lärlingen och informera BYN-regionen minst två månader i förväg samt begära samråd med Byggnads region minst två veckor i förväg enligt § 27 b om medlemskap föreligger.

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

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

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

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

- c Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen. Det turordningsområde och den turordningsenhet som arbetstagaren anställs inom anges i erforderliga fall i anställningsavtalet (dvs. när det finns flera turordningsområden eller turordningsenheter och oklarhet kan uppstå om vilken arbetstagaren tillhör).
2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställning gäller tillsvidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) vid anställning tillsvidare; de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid; anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,
 - c) vid provanställning; provotidens längd.

4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbets- tagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Protokollsanteckning till punkt 1

Med arbetsplats avses företaget eller delar av företagets verksam- hetsområde.

- d** I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands skall arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt § 5 c, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren skall före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone:

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen skall betalas,
3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,
4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen om utstationering av arbetstagare.

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

- e** Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, skall arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.
- f** Arbetsgivaren skall informera arbetstagarerna med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.
- Till föräldralediga arbetstagarerna med tidsbegränsad anställning skall informationen, om arbetstagarerna begärt det, lämnas direkt till arbetstagarerna.
- g** Arbetsgivaren skall inom tre veckor efter en arbetstagarers begäran lämna skriftlig information om arbetstagarernas sammanlagda anställningstid.
- Vid beräkning av anställningstiden skall de särskilda bestämmelserna i § 2 första stycket tillämpas.
- h** I samband med att arbetstagarers anställning upphör skall arbetsgivaren överlämna ett komplett ifyllt arbetsgivarintyg enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetsgivarintyget ska överlämnas snarast och senast inom fem veckor från dagen för anställningens upphörande.

BESKED OM ATT TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING INTE KOMMER ATT FORTSÄTTA, §§ 6–8

- § 6** En arbetstagarer som är anställd för begränsad tid enligt §§ 4 eller 4 a och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst 1 månad före anställningstidens utgång.

Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas 1 månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Därest arbetstagarerna skall skiljas från sin anställning av annan anledning än arbetsbrist, skall en uppsägningstid enligt § 13 iakttas från arbetsgivarens sida, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

Den anställda har att iakttaga uppsägningstiden i § 13 under det avtalade arbetets gång, dock ej längre än till det avtalade arbetets färdigställande.

- § 7 Besked enligt § 6 skall vara skriftligt. I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iakttaga för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tillsvidare eller yrka skadestånd för brott mot § 3 första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

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

- § 8 En arbetstagare som har fått besked enligt § 6 första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete, dock endast om denne, när anställningen upphör, varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste 2 åren.

UPPSÄGNING FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA, §§ 9–12

- § 9 Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i § 5 b skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska 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 2 månader innan underrättelse lämnas enligt § 26 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, 2 månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på

omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än 2 månader, om tidsöverdraget berott på att denne på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

Omplaceringsområde fastställs i samråd mellan arbetsgivare och berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, berörd Byggnads region med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad.

Kan enighet inte uppnås om omplaceringsområdet utgör ifrågavarande distrikt/förvaltning eller motsvarande enhet inom företaget omplaceringsområdet.

Fastställande av omplaceringsområde bör ske samtidigt som turordningsområde fastställs.

Protokollsanteckningar till § 9

1. Vid arbetsbrist skall innan arbetsgivaren vidtar utredning om omplaceringsmöjligheter arbetsgivaren efterhöra om den berör- de arbetstagaren har anspråk på omplacering inom det fastställda omplaceringsområdet. Avstår arbetstagaren från anspråk på om- placering har arbetsgivaren fullgjort sin omplaceringsskyldighet.

Arbetstagare som önskar göra anspråk på omplacering, skall informera arbetsgivaren härom omgående; dock senast inom 2 arbetsdagar efter mottagandet av erbjudandet om omplacering.

Vid omplacering till annat arbete ersättes arbetstagaren med den lön som gäller för det nya arbetet.

2. I samband med erbjudande av varaktig omplacering till främmande ort, som är så belägen att daglig hemresa ej kan ske, skall om annat ej överenskommes arbetsgivare och arbetstagare fast- ställa tillfällig bostad (adress) på den främmande orten. Den till- fälliga bostaden är därefter att betrakta som arbetstagarens fas- ta bostad vid tillämpningen av Byggravtalet § 6 punkterna 1-2.

Kan enighet härvid ej uppnås, gäller arbetsgivarens fasta driftställe på den främmande orten såsom utgångspunkt för beräkning av reskostnadsbidrag vid dagliga resor och traktamente. Detta driftställe är därefter att betrakta som arbetstagarens fasta bostad vid tillämpningen av Byggavtalet § 6 punkterna 1–2.

Övergångsbestämmelse till § 9 protokollsanteckning 2

Arbetstagare, som blir omplacerad enligt ovan, har dock rätt att vid beräkning av traktamente utgå från sin fasta bostad under en övergångsperiod om 6 månader under förutsättning att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren 12 månader under de senaste 2 åren. För arbetstagare som inte uppfyller dessa kvalifikationskrav är motsvarande övergångsperiod 1 månad.

Övergångsperiod räknas fr.o.m. den dag arbetstagaren påbörjat arbetet på den främmande orten.

Anmärkning till § 9 protokollsanteckning 2

Med bristande enighet mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt ovan avses såväl frågan om hemresa kan ske som frågan om fastställande av tillfällig bostad.

Vid arbete på den ort där arbetstagaren har sin fasta bostad tillämpas huvudregeln i Byggavtalet § 6 punkterna 1-2 beträffande reskostnadsersättning och traktamente.

§ 10 Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iakttaga för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

- § 11 Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.
- § 12 Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet istället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

UPPSÄGNINGSTID, § 13

- § 13 För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägnings-tid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av:

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

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 §§ föräldraledighetslagen sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägnings-tiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

Protokollsanteckningar till § 13

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

LÖN OCH ANDRA FÖRMÅNER UNDER UPPSÄGNINGSTIDEN, §§ 14–16

- § 14** En arbetstagare som har 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.

Protokollsanteckning till § 14

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst utgår enligt följande:

- Arbetstagare, som ingår i ackordslag eller ensam har ackord, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom s.k. parallelltid ersättning enligt Byggvärdet § 3 punkten 6.3 samtidigt som ackordet regleras.
- Arbetstagare, som ej ingår i ackordslag och ej heller ensam har ackord, åtnjuter individuell ersättning enligt för arbetstagaren eljest 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 första stycket 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. Utbildningsbidrag som utgår efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägningen.

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

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

AVSKEDANDE, §§ 17–19

- § 17** Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än 2 månader innan underrättelse lämnades enligt § 26 eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, 2 månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än 2 månader, om tidsöverdraget berott på att denne på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

- § 18** Avskedande skall vara skriftligt.

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

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

- § 19** Besked om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället 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 10 dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

LÖN OCH ANDRA FÖRMÅNER UNDER PERMITTERING, § 20

- § 20** En arbetstagare som permitterats har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som anges i Byggravtalet § 5. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

Protokollsanteckningar till § 20

1. Ersättning utgår enligt regeln i protokollsanteckning till § 14.
2. I Bilaga I punkten 2.3 (Särskilda semesterregler) finns regler om vad som gäller för permitterad arbetstagare vid semesterstängning i samband med huvudsemester (byggsemester) om arbetstagaren vid semestertillfället inte är berättigad till tillräckligt antal betalda semesterdagar för ledigheten.

TURORDNING VID UPPSÄGNING, §§ 21–22

§ 21

- a** Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler:

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare, oavsett antalet turordningsområden, undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i § 1. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

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 ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Trä, betongarbetare och murare inom tidigare indelning av byggnads- respektive anläggningsavtalen skall turordnas var för sig.

Turordningen avtalas särskilt för varje yrkesgrupp (turordningsenhet), inom det verksamhetsområde (turordningsområde), varom överenskommelse träffats med berörd MB-grupp/kontaktombud eller, om sådan saknas, med berörd Byggnads region med beaktande av företagets organisatoriska uppbyggnad. Dock äger parterna rätt att träffa överenskommelse om att byggservice skall utgöra en egen turordningsenhet.

Lärlingar inom respektive yrkesgrupp turordnas var för sig på separata turordningslistor om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och MB-grupp, eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.

Om inte överenskommelse om turordningsområde kan träffas, gäller bilagda av de centrala parterna avtalade turordningsområden, Bilaga A5.

Vid tillfälliga förändringar rörande placering av arbetstagare från överenskommet turordningsområde, innebärande arbete inom annat avtalat turordningsområde, skall berörd MB-grupp/kontaktombud informeras om förflyttningen. Löpande samråd bör ske var sjätte månad om arbetet fortfarande tillfälligt består eller innebär en permanent överflyttning av arbetstagare till ett nytt turordningsområde.

Vid ändring av turordningsområde till följd av uppsägning av turordningsöverenskommelse skall arbetstagare, då arbetsbrist uppstår, placeras i det turordningsområde där arbetstagaren huvudsakligen arbetat de senaste sex månaderna. Detta gäller om annan överenskommelse ej träffas.

Protokollsanteckning till § 21 a

Om överenskommelse träffats om särskild turordningsenhet för byggservice och enheten senare avvecklas helt, skall på begäran av MB-grupp/kontaktombud/region en gemensam turordningsenhet fastställas för arbetstagare i den nedlagda turordningsenheten och arbetstagare tillhörande samma yrkeskategori i annan turordningsenhet med huvudsakligen samma geografiska turordningsområde. Sammanläggning kan dock inte ske med turordningsenheter hänförliga till anläggningsverksamhet enligt Bilaga A2.

- b** Överenskommelse om avvikelse från ovan angivna turordningsregler får träffas enligt § 27 a.

Protokollsanteckning till § 21

Vid arbetsbrist inom turordningsområde/turordningsenhet skall i princip tillsvidareanställd ha företräde till fortsatt arbete. Dock får tidsbegränsat anställd slutföra avtalad anställning.

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

FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING, §§ 23–25

§ 23 Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom det turordningsområde och turordningsenhet de tidigare tillhört. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt §§ 4 eller 4 a och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste tre åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot § 4 första stycket punkt 3 eller § 4 a. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt § 6 första stycket 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.

För säsonganställd arbetstagare gäller därutöver motsvarande företrädesrätt för den arbetstagare som varit anställd hos samma arbetsgivare minst två säsonger i följd, varje säsong under minst fyra månader.

Protokollsanteckning till § 23

När företag hyr in arbetstagare från bemanningsföretag är reglerna om förhandlingsskyldighet i Bilaga A6 tillämpliga om det finns tidigare anställda som har sagts upp på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning i företaget.

§ 23 a En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots § 23 företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera turordningsområden, gäller företrädesrätten anställning inom det turordningsområde där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

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

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot § 4 första stycket punkt 3 eller § 4 a.

§ 24 Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt § 23 eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt § 23 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.

§ 25 Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt § 7 andra stycket eller § 10 andra stycket, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

Arbetstagare, som erbjuds återanställning, bör snarast meddela arbetsgivaren huruvida arbetstagaren antar erbjudandet. Om erbjudandet antages behöver arbetstagaren inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

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

FÖRHANDLINGAR M M, §§ 26–28

§ 26 En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning, skall den lämnas minst 2 veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst 1 vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation 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 1 vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

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

§ 27

a Innan arbetsgivaren vidtar någon av nedanstående åtgärder, skall förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ske.

1. Uppsägning på grund av arbetsbrist.
2. Permittering, som ej är av enstaka och kortvarig natur och ej heller beror på att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.
3. Återintagning efter sådan permittering som anges i punkt 2 ovan.
4. När arbetsgivare avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till antingen återanställning eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Det samma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad.

Förhandling sker med berörd MB-grupp/kontaktombud eller om sådan saknas med den lokala fackliga organisationen.

Protokollsanteckning till § 27 a

Lokal MB-förhandling mellan företag och berörd MB-grupp/kontaktombud eller om sådan saknas med lokal facklig organisation skall påbörjas snarast och bör, om ej parterna enas om annat, vara avslutad inom 10 arbetsdagar efter det att motparten fått del av förhandlingsframställan.

Anmärkning till protokollsanteckning § 27 a

Beträffande central MB-förhandling hänvisas till bilaga C Företagsanpassad MB-organisation § 9 b.

- b** Innan arbetsgivaren vidtager någon av nedanstående åtgärder, skall samråd äga rum.
1. Ingående av avtal om provanställning eller tillfällig arbetsanhopning.
 2. Besked om att provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning.
- Samråd sker med berörd MB-grupp/kontaktombud eller om sådan saknas med facklig förtroendeman i företaget.

Protokollsanteckning till § 27 b

Berör en fråga allenast viss turordningsenhet, sker samråd med representant för denna.

- c** Uppkommer fråga om åtgärd som avses enligt b punkt 2, äger berörd arbetstagare delta i samrådet.

- § 28** Innan arbetsgivaren lämnar besked vid minskning av arbetsstyrkan eller vid ökning av arbetsstyrkan skall samråd äga rum.

Samråd sker med MB-grupp på arbetsplatsen eller om sådan saknas med MB-ledamot, kontaktombud, facklig förtroendeman verksam på berörd arbetsplats.

Anmärkning till § 28

Parterna anser det vara naturligt att reglerna om samråd vid ökning och minskning av arbetsstyrkan bör tillämpas även beträffande tillsvidareanställda arbetstagare.

AVGÅNG MED PENSION M M, § 29

- § 29** Arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren uppnår ålder som anges i 32 a § LAS, om inte annat följer av detta avtal.

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

Anmärkning

Den ålder som anges i 32 a § LAS är från och med 1 januari 2020 68 år och från och med 1 januari 2023 69 år.

a) Särskilda bestämmelser för arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS

Vid uppsägning av en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS ska följande bestämmelser i Bilaga A1 inte tillämpas:

1. § 9 om saklig grund för uppsägning,
2. § 10 andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. § 11 om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. § 30 om ogiltigförklaring av uppsägning.

Vid uppsägning av en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11–14 §§ MBL har hållits i frågan.

En arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt när turordning ska bestämmas vid uppsägning eller vid återanställning.

Vid avskedande av en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS tillämpas inte bestämmelsen i § 31 om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt § 18 andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

För en arbetstagare som har uppnått den ålder som anges i 32 a § LAS övergår inte en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning enligt §§ 4 och 4 a.

b) Varsel om anställnings upphörande vid hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad

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

Protokollsanteckning till § 29

Besked om rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad lämnas till arbetsgivaren så snart arbetstagaren fått kännedom härom.

**TVISTER OM GILTIGHETEN AV UPPSÄGNINGAR
ELLER AVSKEDANDEN M M, §§ 30–33**

§ 30 Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler. Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl.

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

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

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

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

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt §§ 14–16 så länge anställningen består.

- § 32** Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot § 3 första stycket, skall förklaras gälla tillsvidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt §§ 14–16 så länge anställningen består.

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

PRESKRIPTION, §§ 34–36

- § 34** En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast 2 veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i § 10 andra stycket eller § 18 andra stycket, uppgår dock tidsfristen till 1 månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot § 3 första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tillsvidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast 1 månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom 2 veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom 2 veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Protokollsanteckning till § 34

Beträffande tvisters handläggning rörande giltigheten av uppsägning, avskedande samt ogiltigförklaring av tidsbegränsad anställning, hänvisas till förhandlingsordningen i Byggravtalet § 10.

- § 35** Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i lag om anställningsskydd och detta avtal skall underrätta motparten om detta inom 4 månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordring- en förföll till betalning.

Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i § 10 andra stycket eller § 18 andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot § 3 första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom 4 månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom 4 månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Protokollsanteckning till § 35

Beträffande handläggningen av yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse hänvisas till förhandlingsordningen i Byggravtalet § 10.

- § 36** Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i § 34 eller § 35, har parten förlorat sin talan.

SKADESTÅND, §§ 37–38

§ 37 En arbetsgivare som bryter mot detta avtal skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer.

Arbetstagare som bryter mot detta avtal genom att lämna sin anställning utan att iaktta föreskriven uppsägningstid eller del av denna skall till arbetsgivare utge skadestånd för den skada och olägenhet som därigenom vållas med belopp motsvarande 70 procent av grundlönenligt Byggravtalet § 3 punkten 9.2 för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som brottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i § 38.

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

§ 38 Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tillsvidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser:

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande:

- 16 månadslöner vid mindre än 5 års anställningstid
- 24 månadslöner vid minst 5 men mindre än 10 års anställningstid
- 32 månadslöner vid minst 10 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 6 månader, skall beloppet likväl motsvara 6 månadslöner.

ANLÄGGNINGSARBETEN

1 DEFINITION

Följande verksamhetsområden är anläggningsarbeten:

- 1) Anläggningsobjekt, t.ex. kraftverk, idrottsanläggningar och flygfält.
- 2) Allt arbete med trä och betong avseende byggande och reparationer av vägar, gator, järnvägar, spårvägar och tunnelbanor.
- 3) Byggande och reparationer av broar, viadukter och trafiktunnlar av betong.
- 4) Mark- och ledningsarbeten inom tomtmark dvs. arbete som har ett tidsmässigt samband med ett avgränsat anläggnings- eller husbyggnadsobjekt.
- 5) Huvudledningar för fjärrvärme och kyla.
- 6) Allt markarbete vid byggande och reparation av dammar, sjöregleringar och farleder.
- 7) Arbete vid pålning, spontning, påldäck och markstabilisering.
- 8) Rörtryckning.
- 9) Borring för energi och vatten.
- 10) Dykeriarbeten.
- 11) Muddringsarbeten.
- 12) Arbetet omfattar även med ovanstående sammanhängande rengörings-, städnings- och andra liknande servicearbeten, liksom bearbetning av återvinnings- och restprodukter från verksamhet som omfattas av avtalet.

2 GRÄNSDRAGNING VID BLANDAD VERKSAMHET

Vid företag eller del av företag med blandad verksamhet inom entreprenadmaskinbranschen, dvs. verksamma inom såväl Byggavtalets som Väg & Banavtalets tillämpningsområden, ska huvudsaklighetsprincipen gälla rörande kollektivavtalstillhörigheten. Detta innebär att alla maskin- och bilförare som är sysselsatta inom samma företagsenhet vid blandad verksamhet ska vara bundna av samma kollektivavtal. För bedömningen av avtalstillhörigheten ska företaget och berörd facklig lokal organisation inom Byggnads och Seko vartannat år göra en gemensam genomgång av företagets blandade verksamhet.

3 AVTALSTILLHÖRIGHET VID MINDRE ARBETEN

Om vissa arbetsmoment på en och samma arbetsplats beräknas understiga 600 timmar ska ett och samma kollektivavtal gälla för allt arbete på arbetsplatsen.

SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTLÅNING AV ARBETSTAGARE MELLAN FÖRETAG

1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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

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

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

2 ARBETSGIVARANSVAR OCH ARBETSMILJÖ- ANSVAR

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.

3 ALLMÄNNA VILLKOR VID IN- OCH UTLÅNING

Utlåning av arbetstagare får ske endast om berörd arbetstagare lämnar sitt samtycke till utlåningen.

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

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

Inlånad arbetstagare får inte vidareutlånas till annat företag.

4 KORTVARIG IN- OCH UTLÅNING

In- och utlåning under högst tre (3) arbetsveckor får ske utan iakttagande av reglerna i punkterna 5–7 nedan.

5 UTLÅNING

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

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

6 INLÅNING

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

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

7 LÖNEHANTERING

7.1 Prestationslön

Vid prestationslön på enskild arbetsplats ska inlånad arbetstagare ha samma lön som övriga arbetstagare i arbetslaget.

Den praktiska hanteringen ska ske på följande sätt:

- a) En fördelningslista upprättas innehållande inlånande företags arbetstagare på arbetsplatsen.
- b) En fördelningslista upprättas för utlånande företags arbetstagare på arbetsplatsen. Om det finns flera utlånade företag, upprättas en fördelningslista för varje företag som har utlånade arbetstagare.
- c) Ovan angivna fördelningslistor översänds tillsammans med en sammanställning av avstämning och listor till inlånande företag.

- d) Inlånande företag kontrollerar att översända uppgifter är riktiga. Om uppgifterna är riktiga översänds därefter fördelningslista till utlånande företag avseende berörda arbetstagare hos utlånande företag. Om uppgifterna inte är riktiga ska inlånande företag begära förhandling enligt Byggbavtalet § 3 punkten 3.1.14.

7.2 Tidlön

När arbetstagare lånas ut till en arbetsplats med tidlön eller med resultatlön som omfattar större enheter än den enskilda arbetsplatsen, ska utlånad arbetstagare ha den lön som berörd arbetstagare har kommit överens om med sin arbetsgivare (utlånande företag).

SÄRSKILDA REGLER VID IN- OCH UTHYRNING AV ARBETSKRAFT MELLAN FÖRETAG

1 TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Reglerna i denna Bilaga A4 är tillämpliga på företag som är bundna av Byggavtalet och hyr ut arbetstagare inom Byggavtalets avtalsområde (bemanningsföretag). För företag som hyr in arbetstagare från bemanningsföretag är reglerna om förhandlingsskyldighet i Bilaga A6 tillämpliga om det finns tidigare anställda som har sagts upp på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning i företaget.

Byggavtalet gäller i tillämpliga delar med undantag av nedanstående ändringar.

2 ANSTÄLLNINGSFORMER

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

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

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

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

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

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

3 LÖN

3.1 Löneform

Lön utbetalas som prestationslön eller tidlön.

3.2 Lön under tid då arbetstagaren är uthyrd

3.2.1 Prestationslön och avräkning från prestationslöneöverenskommelse på enskild arbetsplats

Vid prestationslön på enskild arbetsplats ska inhyrd arbetstagare ha samma lön som övriga arbetstagare i arbetslaget.

Den praktiska hanteringen ska ske på följande sätt:

- a) En fördelningslista upprättas innehållande inhyrande företags arbetstagare på arbetsplatsen.
- b) En fördelningslista upprättas för uthyrande företags arbetstagare på arbetsplatsen. Om det finns flera uthyrande företag, upprättas en fördelningslista för varje företag som har uthyrda arbetstagare.
- c) Ovan angivna fördelningslistor översänds tillsammans med en sammanställning av avstämning och listor till inhyrande företag.
- d) Inhyrande företag kontrollerar att översända uppgifter är riktiga. Om uppgifterna är riktiga översänds därefter fördelningslista till uthyrande företag avseende berörda arbetstagare hos uthyrande företag. Om uppgifterna inte är riktiga ska inhyrande företag begära förhandling enligt Byggaftalet § 3 punkten 3.1.14.

Vid ackord ska inhyrd arbetstagares arbete avräknas från ackordsöverenskommelsen i enlighet med Byggaftalet § 3 punkterna 3.1 och 3.2. Inhyrande företag och arbetslaget på arbetsplatsen kan dock träffa överenskommelse om att avräkning ska ske på annat sätt. Om så sker ska lön utges i enlighet med punkten 3.2.2.

3.2.2 Lön för arbetstagare som inte ingår i prestationslönelag

Lön för uthyrd arbetstagare som enligt överenskommelse inte ingår i prestationslönelag är genomsnittlig prestationslön föregående år, med tillägg för av de centrala parterna överenskommen avtalshöjning. Den genomsnittliga prestationslönen fastställs årligen mellan de centrala parterna och baseras på föregående års genomsnittliga prestationslön inom respektive statistikområde, Bilaga B.

3.2.3 Tidlön samt resultatlön på större enheter än enskild arbetsplats

När arbetstagare hyrs ut till en arbetsplats med tidlön eller resultatlön och löneöverenskommelsen omfattar större enheter än den enskilda arbetsplatsen, ska uthyrd arbetstagare ha den lön som berörd arbetstagare har kommit överens om med sin arbetsgivare (uthyrande företag).

Tidlön för uthyrd arbetstagare får inte understiga genomsnittlig tidlön föregående år, med tillägg för av de centrala parterna överenskommen avtalshöjning. Den genomsnittliga tidlönen fastställs årligen mellan de centrala parterna och baseras på föregående års genomsnittliga tid- lön inom respektive statistikområde, Bilaga B.

3.3 Lön under tid då arbetstagaren inte är uthyrd

Under tid då arbetstagaren inte är uthyrd utges ersättning med lägst grundlön enligt Byggavtalet § 3 punkterna 9.2 och 9.3.

4 ARBETSTID

Under all tid arbetstagaren är uthyrd tillämpas de på den aktuella arbetsplatsen gällande arbetstidsbestämmelserna.

Arbetstiden ska förläggas i enlighet med vad som gäller för motsvarande yrkesgrupper hos det inhyrande företaget.

Det ovan angivna gäller med de begränsningar som följer av punkten 5 nedan.

5 ARBETSSKYLDIGHET

Vid anställningstillfället ska arbetstagarens arbetsskyldighetsområde samt inom vilka tider arbetstagaren är skyldig att arbeta fastställas och skrivas in i anställningsavtalet. Dock får arbetsskyldigheten omfatta högst elva (11) sammanhängande timmar per arbetsdag (inklusive raster).

6 INFORMATIONSSKYLDIGHET

I samband med att ett bemanningsföretag blir medlem i Byggföretagen, ska Byggföretagen underrätta Byggnads om dels att företaget blivit medlem, dels att före- taget är ett bemanningsföretag.

När till Byggnads anmält bemanningsföretag ska åta sig arbete som underentreprenör ska företaget i varje enskilt fall informera berörd Byggnads region om detta.

AVTALADE TURORDNINGSOMRÅDEN

Nedan angivna turordningsområden ska användas när parterna inte kan komma överens om indelning av flera turordningsområden enligt Bilaga A1 § 21 (Avtal om anställningsskydd).

	<i>Turordnings- område</i>	<i>Omfattning</i>
1.	Stockholm	Stockholm och Lidingö kommuner
2.	Solna	Danderyd, Ekerö, Håbo, Järfälla, Norrtälje, Sollentuna, Solna, Sundbyberg, Täby, Upplands-Bro, Upplands Väsby, Valentuna, Vaxholm och Österåker kommuner
3.	Huddinge	Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nacka, Nynäshamn, Salem, Tyresö och Värmdö kommuner
4.	Södertälje	Gnesta, Nykvarn, Strängnäs, Södertälje och Trosa kommuner
5.	Uppsala	Sigtuna, Enköping, Heby, Knivsta, Tierp, Uppsala och Östhammar kommuner
6.	Nyköping	Nyköping och Oxelösund kommuner
7.	Eskilstuna	Eskilstuna, Flen, Katrineholm och Vingåker kommuner
8.	Värnamo	Gnosjö, Värnamo och Gislaved kommuner
9.	Linköping	Kinda, Linköping och Åtvidaberg kommuner
10.	Norrköping	Finspång, Norrköping, Söderköping och Valdemarsvik kommuner
11.	Motala	Boxholm, Mjölby, Ödeshög, Motala och Vadstena kommuner
12.	Jönköping	Habo, Jönköping, Mullsjö och Vaggeryd kommuner
13.	Nässjö	Aneby, Eksjö, Nässjö, Sävsjö, Vetlanda, Tranås och Ydre kommuner
14.	Ljungby	Ljungby, Markaryd, Osby och Älmhult kommuner
15.	Växjö	Alvesta, Lessebo, Tingsryd, Uppvidinge och Växjö kommuner
16.	Kalmar	Borgholm, Kalmar, Mörbylånga, Torsås, Emmaboda och Nybro kommuner
17.	Västervik	Hultsfred, Vimmerby och Västervik kommuner
18.	Oskarshamn	Högsby, Mönsterås och Oskarshamn kommuner
19.	Gotland	Gotlands kommun

20.	Karlshamn	Karlshamn, Olofström, Bromölla och Sölvesborg kommuner
21.	Karlskrona	Karlskrona och Ronneby kommuner
22.	Kristianstad	Hässleholm, Kristianstad och Östra Göinge kommuner
23.	Malmö	Malmö kommun
24.	Lund	Burlöv, Eslöv, Hörby, Höör, Kävlinge, Lomma, Lund och Staffanstorps kommuner
25.	Trelleborg	Sjöbo, Skurup, Svedala, Trelleborg, Vellinge, Simrishamn, Tomelilla och Ystad kommuner
26.	Helsingborg	Bjuv, Båstad, Helsingborg, Höganäs, Klippan, Landskrona, Perstorp, Svalöv, Åstorp, Ängelholm och Örkelljunga kommuner
27.	Halmstad	Falkenberg, Halmstad, Hylte, Laholm och Varberg kommuner
28.	Göteborg	Göteborg och Öckerö kommuner
29.	Mölndal	Ale, Härryda, Kungsbacka, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Alingsås, Orust, Stenungsund och Tjörn kommuner
30.	Borås	Bollebygd, Mark, Herrljunga, Vårgårda, Borås, Svenljunga, Ulricehamn och Tranemo kommuner
31.	Trollhättan	Grästorp, Mellerud, Trollhättan, Vänersborg, Färgelanda, Lysekil, Munkedal, Sotenäs, Uddevalla, Strömstad och Tanum kommuner
32.	Lidköping	Essunga, Götene, Lidköping, Vara och Skara kommuner
33.	Skövde	Falköping, Hjo, Karlsborg, Skövde, Tibro, Tidaholm, Gullspång, Mariestad och Töreboda kommuner
34.	Säffle	Bengtsfors, Dals-Ed, Årjäng, Säffle och Åmål kommuner
35.	Arvika	Eda och Arvika kommuner
36.	Torsby	Kil, Sunne och Torsby kommuner
37.	Karlstad	Grums, Hammarö och Karlstad kommuner
38.	Hagfors	Forshaga, Munkfors och Hagfors kommuner
39.	Karlskoga	Kristinehamn, Filipstad, Degerfors, Karlskoga och Storfors kommuner
40.	Örebro	Askersund, Hallsberg, Kumla, Laxå, Lekeberg och Örebro kommuner

41.	Lindesberg	Lindesberg, Nora, Hällefors och Ljusnarsberg kommuner
44.	Västerås	Hallstahammar, Sala, Surahammar och Västerås kommuner
43.	Köping	Arboga, Kungsör och Köping kommuner
44.	Fagersta	Fagersta, Norberg och Skinnskatteberg kommuner
45.	Mora	Vansbro, Malung, Mora, Orsa och Älvdalen kommuner
46.	Falun	Borlänge, Falun, Gagnef, Leksand, Rättvik och Säter kommuner
47.	Avesta	Avesta och Hedemora kommuner
48.	Ludvika	Ludvika och Smedjebacken kommuner
49.	Gävle	Gävle, Ockelbo, Älvkarleby, Hofors och Sandviken kommuner
50.	Bollnäs	Söderhamn, Bollnäs och Ovanåker kommuner
51.	Hudiksvall	Hudiksvall, Nordanstig och Ljusdal kommuner
52.	Härjedalen	Härjedalens kommun
53.	Sundsvall	Härnösand, Sundsvall och Timrå kommuner
54.	Kramfors	Kramfors kommun
55.	Sollefteå	Sollefteå kommun
56.	Örnsköldsvik	Örnsköldsvik kommun
57.	Östersund	Berg, Krokom, Ragunda, Strömsund, Åre och Östersund kommuner
58.	Ånge	Ånge och Bräcke kommuner
59.	Lycksele	Storuman, Lycksele och Malå kommuner
60.	Vilhelmina	Dorotea, Vilhelmina och Åsele kommuner
61.	Umeå	Bjurholm, Nordmaling, Robertsfors, Umeå, Vindeln och Vännäs kommuner
62.	Skellefteå	Norsjö och Skellefteå kommuner
63.	Arvidsjaur	Sorsele, Arvidsjaur och Arjeplog kommuner
64.	Luleå	Boden, Luleå, Piteå och Älvsbyn kommuner
65.	Kalix	Kalix och Övertorneå kommuner
66.	Haparanda	Övertorneå och Haparanda kommuner
67.	Gällivare	Jokkmokk och Gällivare kommuner
68.	Kiruna	Pajala och Kiruna kommuner

INHYRNING AV ARBETSKRAFT VID FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING

Särskilda reglervid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

1 BAKGRUND

Parterna uppmärksammar att frågeställningar inom svensk arbetsmarknad har aktualiserats om otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning genom anlitande av bemanningsföretag enligt lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Det har uppgivits att sådana otillbörliga förfaranden i förhållande till gällande rätt har blivit vanligare i takt med att bemanningsbranschen har expanderat. Med bemanningsföretag avses företag enligt definition i nämnd lag.

Mot denna bakgrund inrättar Byggföretagen och Byggnads en partsgemensam nämnd med uppgift att tillse att otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt anställningsskyddslagen inte ska förekomma inom branschen. På Byggavtalets område har lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) inkorporerats i kollektivavtalet. Införlivandet har skett på så sätt att det inte i nu aktuella hänseenden finns några skillnader mellan lagens och avtalets innebörd.

2 FÖRHANDLING, ÖVERLÄGGNING OCH TVIST OM INHYRNING

2.1 Förhandling vid inhyrning enligt medbestämmandelagen (MBL)

Förhandling enligt 38 § MBL ska ske med MB-grupp på företagsnivå i rikstäckande företag alternativt berörd Byggnads region och ska alltid ske om företaget avser anlita bemanningsföretag när det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet.

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

2.2 Överläggning vid inhyrning – lokal förhandling

För det fall parterna inte är överens under punkten 2.1 har företaget att inom tre (3) arbetsdagar påkalla lokal förhandling från det att förhandling under punkten 2.1 avslutats.

Om ett företag avser hyra in arbetskraft genom anlitande av bemanningsföretag under en sammanhängande period om mer än fem (5) veckor, när det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning genom uppsägning på grund av arbetsbrist inom berört turordningsområde och berörd turordningsenhet där inhyrning ska ske, ska företaget uppta överläggning med MB-gruppen eller om sådan saknas berörd Byggnads region om inhyrningen enligt nedan.

I överläggningen 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.

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

2.3 Central förhandling och påkallande av skiljenämnds-förande

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

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

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

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

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

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

3 SKILJENÄMND AVSEENDE INHYRNING

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av två (2) ledamöter från Byggföretagen 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 senast inom femton (15) arbetsdagar från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda 3-veckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden ska hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

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

Skiljenämnden behöver inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden ska redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkten 2 inte iakttas eller om inhyrningen strider mot 25 § LAS.

Eventuellt ekonomiskt- och allmänt skadestånd till tidigare anställd för brott mot företrädesrätten enligt 25 § LAS ska hanteras enligt parternas förhandlingsordning i Byggavtalet § 10.

Om företaget följer skiljenämndens beslut ska parterna verka för att avskriva eventuella rättstvister med grund i 25 § LAS. Kan parterna inte enas om att avskriva tvisten hanteras frågan enligt parternas förhandlingsordning i Byggavtalet § 10.

Tappande part i nämnden ska svara för ordförandens samtliga kostnader. I övrigt står vardera part sina kostnader.

LÖNESTATISTIKOMRÅDEN

	<i>Statistikområde</i>	<i>Omfattning</i>
1.	Norrbotten	Arjeplog, Arvidsjaur, Gällivare, Jokkmokk, Kiruna och Pajala, Boden, Haparanda, Kalix, Luleå, Piteå, Älvsbyn, Övertorneå och Övertorneå kommuner
3.	Västerbotten	Bjurholm, Dorotea, Lycksele, Malå, Nordmaling, Norsjö, Robertsfors, Skellefteå, Sorsele, Storuman, Umeå, Vilhelmina, Vindeln, Vännäs och Åsele kommuner
4.	Jämtland	Bräcke, Härjedalen, Krokom, Ragunda, Strömsund, Åre, Östersund och Berg kommuner
5.	Västernorrland	Härnösand, Kramfors, Sollefteå, Sundsvall, Timrå, Ånge och Örnsköldsvik kommuner
6.	Gävleborg	Bollnäs, Gävle, Hofors, Hudiksvall, Ljusdal, Nordanstig, Ockelbo, Ovanåker, Sandviken och Söderhamn kommuner
7.	Dalarna	Avesta, Borlänge, Falun, Gagnef, Hedemora, Leksand, Ludvika, Malung, Mora, Orsa, Rättvik, Smedjebacken, Säter, Vansbro och Älvdalen kommuner
8.	Värmland	Arvika, Eda, Filipstad, Forshaga, Grums, Hagfors, Hammarö, Karlstad, Kil, Kristinehamn, Munkfors, Storfors, Sunne, Säffle, Torsby och Ärjäng kommuner
9.	Örebro	Askersund, Degerfors, Hallsberg, Hällefors, Karlskoga, Kumla, Laxå, Lekeberg, Lindesberg, Ljusnarsberg, Nora och Örebro kommuner
10.	Västmanland	Arboga, Fagersta, Hallstahammar, Kungsör, Köping, Norberg, Sala, Skinnskatteberg, Surahammar och Västerås kommuner
11.	Uppland	Enköping, Heby, Håbo, Knivsta, Norrtälje, Tierp, Uppsala, Älvkarleby och Östhammar kommuner
12.	Stockholm/Södertälje	Botkyrka, Ekerö, Haninge, Huddinge, Järfälla, Nykvarn, Nynäshamn, Sigtuna, Stockholm, Södertälje, Tyresö, Täby, Upplands-Bro, Vallentuna, Vaxholm, Värmdö, Österåker, Danderyd, Upplands Väsby, Sollentuna, Nacka, Sundbyberg, Solna, Lidingö och Salem kommuner

13.	Södermanland	Eskilstuna, Flen, Gnesta, Katrineholm, Nyköping, Oxelösund, Strängnäs, Trosa och Vingåker kommuner
14.	Östergötland	Finspång, Norrköping, Söderköping och Valdemarsvik, Boxholm, Kinda, Linköping, Mjölby, Motala, Vadstena, Ydre, Åtvidaberg och Ödeshög kommuner
16.	Västra Götaland/ Halland	Ale, Alingsås, Bollebygd, Borås, Göteborg, Herrljunga, Härryda, Kungälv, Lerum, Mark, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn, Tranemo, Ulricehamn, Vårgårda, Öckerö, Svenljunga, Bengtsfors, Dals-Ed, Essunga, Falköping, Färgelanda, Gullspång, Grästorp, Götene, Hjo, Karlsborg, Lidköping, Lilla Edet, Lysekil, Mariestad, Mellerud, Munkedal, Orust, Skara, Skövde, Sotenäs, Strömstad, Tanum, Tibro, Tidaholm, Trollhättan, Töreboda, Uddevalla, Vara, Vänersborg, Åmål, Falkenberg, Halmstad, Hylte, Kungsbacka, Laholm, och Varberg kommuner.
17.	Småland/Blekinge	Aneby, Eksjö, Gislaved, Gnosjö, Habo, Jönköping, Mullsjö, Nässjö, Sävsjö, Tranås, Vaggeryd, Vetlanda och Värnamo, Borgholm, Emmaboda, Hultsfred, Högsby, Kalmar, Mönsterås, Mörbylånga, Nybro, Oskarshamn, Torsås, Västervik, Vimmerby, Alvesta, Lessebo, Ljungby, Markaryd, Tingsryd, Uppvidinge, Växjö, Älmhult, Karlshamn, Karlskrona, Olofström, Ronneby och Sölvesborg kommuner
19.	Gotland	Gotlands kommun
22.	Skåne	Bjuv, Båstad, Helsingborg, Höganäs, Klippan, Landskrona, Svalöv, Åstorp, Ängelholm, Örkelljunga, Bromölla, Hässleholm, Kristianstad, Osby, Perstorp, Östra Göinge, Burlöv, Eslöv, Hörby, Höör, Kävlinge, Lomma, Lund, Malmö, Simrishamn, Sjöbo, Skurup, Staffanstorp, Svedala, Tomelilla, Trelleborg, Vellinge och Ystad kommuner

ÖVERENSKOMMELSE OM FÖRETAGSANPASSAD MB-ORGANISATION

Denna bilaga C innehåller bestämmelser om företagsanpassad medbestämmandeorganisation (MB-organisation) enligt 14 och 20 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) samt informationslämnande och genomförande av förhandlingar enligt MBL och Byggbavtalet med bilagor.

Tillämpningen av denna Bilaga C ska ske på sådant sätt att den möjliggör en smidig och snabb hantering av informationslämnande och arbetstagarnas medbestämmande i berörda företag.

1 DEFINITIONER

Lokalt företag Företag med en enhet från vilken företags hela verksamhet administreras och vars verksamhet är begränsad till ett mindre geografiskt område och som inte är att betrakta som ett Regionalt företag.

Regionalt företag Företag med mer än en självständig enhet som har en administrativ och resultatmässig självständighet samt eget personalansvar och som är verksam inom ett större geografiskt område t.ex. ett eller flera län och som inte är att betrakta som Riksföretag enligt punkten 4.1.

Riksföretag Företag som har en uppbyggd regional organisation (distrikt, regioner eller liknande) och som är verksamt i en större del av landet.

MB-grupp En grupp arbetstagare som utses av berörd Byggnadsregion för att behandla MB-frågor i enlighet med bestämmelserna i denna Bilaga C och avtal om företagsanpassad MB-organisation enligt punkten 2.1.

Kontaktombud En arbetstagare som utses av berörd Byggnadsregion i företag med högst tolv (12) arbetstagare för att behandla MB-frågor enligt de befogenheter kontaktombudet skriftligen fått från regionen.

2 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

2.1 Avtal om företagsanpassad MB-organisation

Mellan Byggnads, Byggföretagen och Riksföretag respektive Regionalt företag ska särskilt avtal om företagsanpassad MB-organisation träffas. Sådant avtal kompletterar reglerna i denna Bilaga C och får innehålla regler som avviker från bestämmelserna i denna Bilaga C.

Motsvarande avtal kan träffas mellan Lokalt företag, Byggföretagen och berörd Byggnads region.

2.2 MB-grupps/kontaktombuds mandat

Företaget ska genomföra sin informations- och förhandlingsskyldighet gentemot berörd MB-grupp eller kontaktombud. MB-grupp respektive kontaktombud har rätt att behandla nedan angivna frågor (MB-frågor), såvida inte annat särskilt föreskrivs eller överenskommes i särskilt avtal om MB-organisationen i ett Riksföretag eller Regionalt företag:

- att vara förhandlingspart i frågor som rör 11, 12 och 21 §§ MBL,
- att vara informationsmottagare i frågor som rör 19 § MBL,
- att vara förhandlings-, samråds- och informationspart enligt Bilaga A1 §§ 9, 21, 27 och 28 (Avtal om anställningsskydd),
- att vara förhandlingspart i frågor om permittering och återgång i arbete enligt Byggsavtalet § 5,
- att vara förhandlingspart i frågor om in- och utlåning av arbetskraft enligt Bilaga A3,
- att handlägga arbetsmiljöfrågor enligt Arbetsmiljöavtalet, Bilaga K,
- att handlägga frågor enligt Utvecklingsavtalet,
- att delta i överläggning om facklig utbildning (kurser FFM-träffar m.m.), omfattning och förläggning av sådan utbildning samt facklig förtroendemans uppdrag och verksamhet enligt Förtroendemannaöverenskommelsen (FMÖ), Bilaga E,

- att handlägga frågor om företagets löneutbetalningar enligt Byggbavtalet § 7, samt
- att vara förhandlingspart vid förläggning av byggsemestern i de fall arbetsgivaren inte vill följa den lokala organisationens rekommendation om förläggning av byggsemestern enligt Bilaga I (Särskilda semesterregler).

23 Utseende av ledamot och suppleant i MB-grupp eller kontaktombud

MB-grupp och i förekommande fall kontaktombud ska utses i varje företag på företagsnivå. Härutöver ska, i fall som anges nedan, MB-grupp utses på arbetsplatsnivå och regional nivå, beroende på företagets organisation, struktur eller liknande.

Ledamot och suppleant i MB-grupp eller kontaktombud ska utses av berörd Byggnads region bland de i företaget anställda, som är verk samma inom berörd MB-grupps eller kontaktombuds behörighetsområde.

MB-grupp ska utses så att varje yrkesgrupp i företaget i möjligaste mån blir representerad. Ledamot i MB-grupp utses bland de anställda i företaget av berörd Byggnads region.

24 Anpassning av MB-organisationen vid omstruktureringar

Om företagets organisation, struktur eller liknande ändras, ska förhandling upptas för att göra nödvändiga anpassningar av MB-organisationen till den nya organisationen.

25 MB-fråga som rör både Byggnads och Seko

Vid förhandling om MB-fråga, som rör både Byggnads och Seko:s medlemmar, ska Byggnads och Seko bland respektive förbunds MB-ledamöter i berört företag utse en gemensam förhandlingsgrupp om totalt högst tre (3) ledamöter.

2.6 MB-ledamot är facklig förtroendeman i MB-frågor

Den som utsetts till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud är där- med såvitt gäller MB-frågor även utsedd till facklig förtroendeman (FFM) enligt förtroendemannalagens (FML) och förtroendemannaöverenskommelsens (FMÖ) regler. Begreppet arbetsplats utgör respektive MB-grupps eller kontaktombuds behörighetsområde.

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

2.7 Information om vem som är ledamot i MB-grupp eller kontaktombud samt kontaktperson

Berörd Byggnads region ska skriftligen meddela företagen:

- vilka som utsetts till ledamöter respektive suppleanter i MB-grupp eller till kontaktombud, samt
- om regionen beslutat att ledamots, suppleants eller kontaktombuds förordnande ska upphöra.

I samband med meddelande till företaget enligt ovan ska berörd Byggnads region även ange sådan facklig utbildning, som ledamot, suppleant eller kontaktombud redan genomfört inom medbestämmandeområdet eller i egenskap av facklig förtroendeman.

Företaget och MB-gruppen ska utse var sin kontaktperson för MB-frågor och meddela MB-gruppen respektive företaget vem som är kontaktperson.

2.8 Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud

Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud regleras i Förtroendemannaöverenskommelsen (FMÖ), Bilaga E, och Förtroendemannalagen (FML).

2.9 Mandattid

Uppdraget som ledamot i MB-grupp eller kontaktombud gäller tills vidare, om inte berörd Byggnads region fattar annat beslut. Förordnandet gäller dock längst till dess anställningen upphör eller ledamot förflyttas utanför MB-gruppens/kontaktombudets behörighetsområde.

Arbetsgivaren ska senast 14 dagar i förväg, eller så snart det kan ske, underrätta berörd Byggnads region om kontaktombud eller ledamot i MB-grupp förflyttas utanför behörighetsområdet.

2.10 Förhandlingsbiträde

MB-grupp eller kontaktombud har rätt att vid behov begära biträde i förhandling av Byggnads region och, efter överenskommelse mellan företaget och berörd MB-grupp, ledamot från annan MB-grupp eller, om särskilda skäl föreligger, annan arbetstagare.

Om företag eller MB-grupp har för avsikt att begära biträde av ombud bör företaget respektive MB-gruppen i förväg informera berörd kontaktperson om detta.

2.11 Styrelserepresentanter

Av berörd arbetstagarorganisation utsedd ledamot och suppleant i företags styrelse har rätt att delta vid MB-grupps erhållande av primär information på företagsnivå.

Ledighet och ersättning för styrelserepresentant regleras enligt punkten 2.8.

2.12 MB-organisation i dotterbolag

Ett moderbolag kan träffa MB-överenskommelse som omfattar hela koncernen eller vissa dotterbolag i koncernen. För dotterbolag som inte omfattas av en sådan överenskommelse gäller reglerna i denna Bilaga C fullt ut.

2.13 Informations- och förhandlingsskyldighet när det inte finns MB-grupp

Om en MB-grupp saknas, entledigas eller avgår utan att ersättas av en ny MB-grupp ska MB-gruppens uppgifter handläggas av MB-grupp på närmast högre nivå om sådan finns. Om det inte finns någon MB-grupp på högre nivå i företaget ska förhandling ske med och information lämnas till berörd Byggnads region. Dock kan information enligt 19 § MBL lämnas till facklig förtroendeman som är utsedd till kontaktombud.

2.14 Förhandlingsordning enligt 11 § MBL

2.14.1 Lokal förhandling

Parter: Företag och berörd MB-grupp eller kontaktombud med förhandlingsmandat, eller om sådan saknas, berörd Byggnads region.

Lokal förhandling ska påbörjas snarast och genomföras med den skyndsamhet som omständigheterna kräver. Förhandlingar enligt Bilaga A1 § 27 a bör avslutas inom tio (10) arbetsdagar efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen.

2.14.2 Central förhandling

Parter: Företag och Byggnads.

MB-grupp, kontaktombud eller Byggnads region som önskar påkalla central förhandling ska meddela berört företag detta snarast möjligt och senast fem (5) kalenderdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande.

Berörd arbetstagarorganisation som önskar påkalla central förhandling ska begära förhandling skyndsamt och senast inom 15 kalenderdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande.

Central förhandling ska påbörjas och genomföras skyndsamt.

3 LOKALT FÖRETAG

3.1 Handläggning av MB-frågor

I Lokalt företag ska MB-frågor handläggas på företagsnivå, med undantag av MB-fråga som direkt berör arbetsplats enligt punkten 3.2.3 som kan handläggas på arbetsplatsnivå.

3.2 Ledamöter och suppleanter i MB-grupp samt kontaktombud

3.2.1 Utseende av ledamöter och suppleanter

MB-grupp ska utses på företagsnivå och kan utses på arbetsplatsnivå.

3.2.2 Företagsnivå

3.2.2.1 MB-grupp

MB-grupp består av följande antal ledamöter och suppleanter beräknat efter antalet arbetstagare inom berört avtalsområde.

<i>Antal arbetstagare</i>	<i>Antal ledamöter</i>	<i>Antal suppleanter</i>
12–24	2	1
25–49	3	2
≥ 50	3	3

Suppleant ska inträda i MB-gruppen vid förfall för ordinarie ledamot.

3.2.2.2 Kontaktombud

I företag med färre än tolv (12) arbetstagare inom berört avtalsområde har berörd Byggnads region rätt att utse ett (1) kontaktombud. Regionen ska fastställa kontaktombudets befogenheter och skriftligen meddela företaget vilka befogenheter kontaktombudet har.

3.2.3 Arbetsplatsnivå

På större arbetsplats (mer än 20 arbetstagare anställda av arbetsgivarerna) kan en MB-grupp utses, bestående av högst tre (3) ledamöter. Sådan MB-grupp ska endast handlägga medbestämmandefrågor som rör ifrågavarande arbetsplats.

3.3 Information

Företagets skyldigheter att fortlöpande informera berörd MB-grupp regleras i 19 § MBL. Därutöver ska företagen årligen lämna information till MB-grupp på företagsnivå i anslutning till företags bokslut.

4 REGIONALT FÖRETAG

4.1 Ledamöter och suppleanter i MB-grupp

4.1.1 Utseende av ledamöter och suppleanter

MB-grupp ska utses på företagsnivå och arbetsplatsnivå.

4.1.2 Företagsnivå

Om inte annat överenskommes, ska eftersträvas att ledamöter i MB-gruppen på företagsnivå utses så att olika avdelningskontor eller verksamhetsgrenar så långt som möjligt blir representerade i MB-gruppen.

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

Består MB-grupp av mer än tre (3) ledamöter utses bland dessa en förhandlingsgrupp om högst tre (3) ledamöter för förhandling.

Antalet ledamöter i MB-grupp på företagsnivå ska fastställas i avtal enligt punkten 2.1 mellan företaget och berörd arbetstagarorganisation.

4.1.3 Arbetsplatsnivå

MB-grupp ska bestå av högst tre (3) ledamöter och kan företräda en eller flera av företags arbetsplatser inom ett bestämt geografiskt område, om inte annat överenskommes. Antalet MB-grupper kan variera beroende av företags organisatoriska uppbyggnad. MB-grupp kan inrättas t.ex. utifrån turordningsområde, arbetschefsområde eller produktionsenhet.

På större arbetsplats kan en MB-grupp utses, bestående av högst tre (3) ledamöter. Sådan MB-grupp ska endast handlägga medbestämmandefrågor som rör arbetsplatsen.

4.2 Behörighetsområde

4.2.1 Företagsnivå

MB-frågor som avser företagets övergripande verksamhet och som inte ska behandlas på arbetsplatsnivå.

4.2.2 Arbetsplatsnivå

MB-frågor som direkt rör överenskommen produktionsenhet eller överenskommet område.

4.3 Information

Om annat inte överenskommes mellan företaget och MB-grupp lämnas primär information till MB-grupp på företagsnivå vid två (2) fastställda tillfällen per år, varav ett ska förläggas i anslutning till företagets bokslut.

Därutöver regleras företagets skyldigheter att fortlöpande informera berörd MB-grupp i 19 § MBL.

5 RIKSFÖRETAG

5.1 Ledamöter och suppleanter i MB-grupp

5.1.1 Utseende av ledamöter och suppleanter

MB-grupp ska utses på företagsnivå, regional nivå och arbetsplatsnivå.

5.1.2 Företags- och regional nivå

Om annat inte överenskommes, ska ledamöter och suppleanter i MB-grupp på företagsnivå utses så att varje region blir representerad.

På regional nivå ska eftersträvas att olika avdelningskontor eller verksamhetsgrenar inom regionen så långt möjligt blir representerade i MB-gruppen.

Ledamöter och suppleanter i MB-grupp på regional nivå utses bland arbetstagare i företaget i respektive region.

För varje ledamot på företags- och regional nivå utses en (1) personlig suppleant, som ska inträda i MB-gruppen vid förfall för den ordinarie ledamoten.

Består MB-grupp av mer än tre (3) ledamöter utses bland dessa en förhandlingsgrupp om högst tre (3) ledamöter för förhandling.

Antalet ledamöter i MB-grupp på företagsnivå och regional nivå ska fastställas i avtal enligt punkten 2.1 mellan företaget och berörd arbetstagarorganisation.

5.1.3 Arbetsplatsnivå

Bestämmelserna i punkten 4.1.3 avseende Regionalt företag gäller även för Riksföretag.

5.2 Behörighetsområde

5.2.1 Företagsnivå

MB-frågor som avser företagets övergripande verksamhet och som inte ska behandlas på arbetsplats- eller regional nivå.

5.2.2 Regional nivå

MB-frågor som inte ska behandlas på arbetsplatsnivå och som enbart berör regionen.

5.2.3 Arbetsplatsnivå

MB-frågor som direkt berör överenskommen produktionsenhet eller överenskommet område.

5.3 Information

Om annat inte överenskommes mellan företaget och MB-grupp lämnas primär information till MB-grupp på företagsnivå och regional nivå vid två (2) fastställda tillfällen per år, varav ett ska förläggas i anslutning till företagets bokslut.

Därutöver regleras företagets skyldigheter att fortlöpande informera berörd MB-grupp i 19 § MBL.

5.4 Fackligt kontaktarbete

Ledamot i MB-grupp har i samband med de fasta informationstillfällena enligt punkten 5.3 rätt att använda i tabellen angiven tid per gång för internt fackligt kontaktarbete med utgående lön enligt vad som fastställs i det särskilda avtalet.

<i>Typ av MB-grupp</i>	<i>Antal timmar</i>
Ledamot i regional MB-grupp	2–4
Ledamot i MB grupp på företagsnivå	4–8

5.5 Reskostnadsersättning och utlägg

Ledamot och kontaktombud har rätt till reskostnadsersättning och ersättning för nödvändiga utlägg med anledning av informationsträffar och förhandlingar med representanter för företaget. Därutöver har ledamot/kontaktombud rätt till reskostnadsersättning och ersättning för nödvändiga utlägg om företaget och ledamoten kommit överens om att ledamoten/kontaktombudet ska resa i tjänsten för att fullgöra sitt uppdrag som MB-ledamot/kontaktombud. Reskostnadsersättning och ersättning för utlägg utges enligt företagets vid varje tidpunkt gällande regler som tillämpas för arbetsledare och tjänstemän.

Företaget bör träffa överenskommelse med varje enskild ledamot om färdstätt, resväg och restid, varvid ska beaktas att ledamot ska ha möjlighet till nattvila.

BRANSCHÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNINGSREGLER AVSEENDE 38–40 §§ LAGEN (1976:580) OM MEDBESTÄMMANDE I ARBETSLIVET (MBL)

1 SYFTE OCH TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1.1 Gemensamma värderingar

Parterna är överens om att det är viktigt

att på olika sätt främja seriöst företagande inom byggbranschen,

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

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

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

Parterna är vidare överens om att det är viktigt

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

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

1.2 Tillämpningsområde

Bestämmelserna i denna Bilaga D är tillämpliga vid anlitande av:

- a) underentreprenör och bemanningsföretag som är medlem i Byggföretagen (punkten 3),
- b) underentreprenör som är medlem i Maskinentreprenörerna (ME) (punkten 4),
- c) underentreprenör och bemanningsföretag som är bunden av Byggavtalet genom hängavtal med Byggnads (punkten 4),
- d) Maskincentral som har tecknat avtal med berörd Byggnads region enligt punkten 7.1 (punkterna 4 och 7).

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

Anmärkning till 1.2

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

1.3 Alternativ för fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Bestämmelserna nedan innebär att det finns tre olika sätt att fullgöra sin förhandlingsskyldighet vid anlitande av underentreprenör eller bemanningsföretag:

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

1.4 Anlitande av bemanningsföretag vid företrädesrätt till återanställning

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

2 BYGGNADS REGION SOM HANDLÄGGER FRÅGOR OM UNDERENTREPRENÖRER OCH BEMANNINGSFÖRETAG

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

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

3 ANLITANDE AV FÖRETAG SOM ÄR MEDLEM I BYGGFÖRETAGEN

3.1 Primär förhandlingsskyldighet

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

3.2 Förfarande om det finns skäl att aktualisera veto

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

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

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

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

4.1 Kontroll av underentreprenör och bemanningsföretag

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

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

[Punkten e (ansvarsförsäkring) ska börja tillämpas från och med 1 maj 2021.]

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

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

4.2 Information om underentreprenör eller bemanningsföretag som anlitas

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

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

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

4.3 Förteckning över underentreprenör eller bemanningsföretag som anlitas

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

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

4.4 Avförande från förteckning vid veto

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

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

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

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

4.5 Villkor för godkännande av underentreprenör eller bemanningsföretag

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

4.6 Hävning av entreprenadavtal eller avtal om inhyrning

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

5 PRIMÄR FÖRHANDLING I ÖVRIGA FALL

Om arbetsgivare avser att anlita underentreprenör eller bemanningsföretag som inte omfattas av denna Bilaga D eller när det särskilt föreskrivs i denna Bilaga D, ska arbetsgivaren primärförhandla med berörd Byggnads region enligt 38 § MBL. Reglerna i 38–40 §§ MBL ska då tillämpas.

6 ENTREPRENADKEDJOR OCH ANSVAR FÖR HUVUDENTREPRENÖR

6.1 Huvudentreprenör och underentreprenörslista

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

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

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

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

Byggnads Region har, i syfte att kontrollera efterlevnaden av Bilaga D, rätt att få ta del av den fullständiga underentreprenörslistan enligt stycket ovan. De företag som inte verkar under Byggavtalets tillämpningsområde ska anges men behöver dock inte namnges. Byggnads Region har rätt att få ta del av listan hos huvudentreprenören vid ett arbetsplatsbesök senast fyra arbetsdagar efter det att en skriftlig begäran kom huvudentreprenörens ansvarige produktionsledare på arbetsplatsen tillhanda. I samband med att Byggnads region får del av underentreprenörslistan vid arbetsplatsbesök enligt ovan, ska arbetsgivaren överlämna en utskrift av underentreprenörslistan eller bestämma annat lämpligt sätt att vidarebefordra underentreprenörslistan. Byggnads region ska behandla denna information konfidentiellt.

6.2 Överläggning och utredning m.m.

När tvisteförhandling enligt 35 § MBL aktualiserats och det visar sig att en arbetsgivare som verkar eller har verkat som underentreprenör på arbetsplatsen inte har kollektivavtal enligt denna bilaga eller förhandlingsvägrar eller brister i sin skyldighet att hålla sådant

granskningsunderlag tillgängligt som krävs för att kunna bedöma om arbetstagare fått korrekt lön och ersättning (§ 3 punkt 10.2) kan Byggnads region hos huvudentreprenören begära att tvisten ska bli föremål för överläggningar och utredning.

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

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

Om tvisten inte löses och den berör arbetsplats där medlemsföretag i Byggföretagen är huvudentreprenör kan Byggnads inom 30 dagar påkalla att den ska prövas av en särskild nämnd, OR-nämnden. Nämnden består av en representant från Byggföretagen 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 ej. 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 Byggföretagen 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 som om § 3 punkt 9.2 för yrkesarbetare vore tillämplig. Betalningsskyldigheten kan avse högst 12 veckor.

6.3 Granskningsförfarande av UE på arbetsplats organiserat av huvudentreprenören

(Regelverket under denna punkt börjar gälla från och med 1 maj 2021)

Om underentreprenör bunden av Byggbavtalet, som har sitt säte i annat land än Sverige eller som har arbetstagare som är bosatta i annat land, inte inom tre veckor från underrättelse har svarat upp mot Byggnads skriftliga begäran om att ta del av granskningsunderlag enligt §3 p. 10.2 sista stycket, kan Byggnads hos huvudentreprenören begära att denne organiserar en överläggning på berörd arbetsplats för att där ta del av efterfrågat underlag för de arbetstagare som är verksamma på arbetsplatsen.

Detta förfarande ska användas av Byggnads vid skälig misstanke om kollektivavtalsbrott eller när arbetsgivarens företrädare håller sig undan från att delta vid förhandling med Byggnads. Vid överläggningen ska en behörig företrädare för underentreprenören delta, lämpligen ska även anlitande entreprenör delta. Företrädaren ska uppvisa dokumentation för arbetad tid på berörd arbetsplats*.

Mötet skall hållas inom fyra arbetsdagar från att sådan begäran skriftligen tillsänds huvudentreprenören och berörd underentreprenör om inget annat överenskommes.

**Lönespecifikationer för berörda arbetstagare, tidssedlar för arbetsperioden och högst fyra månader bakåt i tiden, utdrag från utstationeringsregistret rörande aktuell arbetsplats (om tillämpligt), eventuella arbetstillstånd där sådana behövs samt annat nödvändigt underlag som behövs för att kunna bedöma om arbetstagare har fått korrekt lön och ersättning.*

7 FÖRMEDLING AV MASKINFÖRETAG VIA MASKIN-/LASTBILSCENTRAL ELLER FÖRMED- LINGSFÖRETAG (MASKINCENTRAL)

7.1 Avtal om tillämpning av denna Bilaga D

Maskincentral som önskar att denna Bilaga D ska tillämpas vid förmedling av maskinentreprenörer ska träffa avtal med berörd Byggnads region om detta. Maskincentral ska därefter behandlas som underentreprenör enligt denna Bilaga D.

7.2 Informationsskyldighet i förhållande till regionen

Maskincentral ska till berörd Byggnads region lämna förteckning över anslutna medlemmar och övriga maskinentreprenörer som den avser att förmedla. Det åligger Maskincentralen att se till att villkoren i punkten 4 är uppfyllda.

Maskincentral ska kvartalsvis till berörd Byggnads region översända förteckning över förmedlade företag och deras timmar föregående kvartal.

7.3 Informationsskyldighet i förhållande till beställaren (anlitande entreprenör)

Maskincentral ska till beställaren lämna kopia av förteckning över förmedlade maskiner och avtalet med Byggnads region. Beställaren får därefter anlita på förteckningen angivna Maskinentreprenörer som förmedlas av maskincentralen utan att vidta någon ytterligare åtgärd.

ÖVERENSKOMMELSE OM TILLÄMPNING AV LAGEN OM FACKLIG FÖRTROENDEMANNS STÄLLNING PÅ ARBETSPLATSEN (FMÖ)

1 FMÖ/FML

Reglerna om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen återfinns i lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen (FML). Bestämmelserna i denna Bilaga E (FMÖ) kompletterar bestämmelserna i FML.

2 UTSEENDE AV FACKLIG FÖRTROENDEMAN SAMT INFORMATION OM FULLMAKT

Byggnads region ska skriftligen informera arbetsgivaren om vem som utsetts till facklig förtroendeman och samtidigt precisera förtroendemannens fackliga uppdrag på arbetsplatsen. Byggnads region ska även skriftligen informera arbetsgivaren om facklig förtroendeman på arbetsplatsen genom fullmakt delegerats ett utökat mandat samt omfattningen av detta mandat.

3 BEGREPPET ”ARBETSPLATS” (1 § FÖRSTA STYCKET FML)

I företag, vars verksamhet kännetecknas av många kortvariga arbetsplatser, bör överenskommelse om innebörden av begreppet ”arbetsplats” träffas mellan arbetsgivaren och berörd Byggnads region. Överenskomna turordningsområden enligt Bilaga A1 § 21 (Avtal om anställningsskydd) bör vara vägledande, såvida inte annan indelning krävs med anledning av företagets organisatoriska uppbyggnad.

4 FASTSTÄLLANDE AV UPPDRAG, VERKSAMHET OCH UTBILDNINGSBEHOV

Arbetsgivaren, berörd MB-grupp och berörd Byggnads region ska på parts begäran vid överläggning klarlägga varje facklig förtroendemens uppdrag, verksamhet och utbildningsbehov.

5 HUVUDENTREPRENÖR (1 § FML)

Facklig förtroendeman som är utsedd på nybyggnadsarbetsplats hos huvudentreprenör eller motsvarande, bör utöva sina löpande fackliga arbetsuppgifter enligt punkten 7.1 på arbetsplatsen även i förhållande till arbetstagare hos underentreprenör som är bunden av Byggaftalet.

6 TILLGÅNG TILL UTRYMME M.M. (3 § FML)

Facklig förtroendeman ska enligt 3 § FML ha möjlighet att förvara handlingar som behövs för det fackliga uppdraget i lämpligt låsbart utrymme. Om det med hänsyn till företagets storlek och det fackliga uppdragets art och omfattning behövs, 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 facklige förtroendemannen få tillgång till tekniska hjälpmedel.

7 OMFATTNING OCH FÖRLÄGGNING AV LEDIGHET

7.1 Normtid för löpande fackliga arbetsuppgifter (6 § FML)

Facklig förtroendeman har rätt till betald ledighet för löpande fackliga arbetsuppgifter enligt vad som framgår i tabellen nedan, s.k. normtid, om inte annan överenskommelse träffas. Med löpande fackliga arbetsuppgifter avses främst sådan upplysnings- och rådgivningsverksamhet i sådana fackliga frågor, som kan utföras under korta avbrott i arbetet eller liknande och som enligt FML berättigar till betald ledighet. Normtidens storlek är beroende av hur många anställda arbetstagare arbetsgivaren har på arbetsplatsen.

<i>Antal anställda arbetstagare på berörd arbetsplats</i>	<i>Normtid per vecka</i>
5– 10	1,0 tim
11– 20	2,0 tim
21– 30	2,5 tim
31– 40	3,0 tim
41– 50	4,0 tim
51– 75	4,5 tim
76–100	5,5 tim

Vid arbetsplatser med färre än fem eller fler än 100 anställda arbetstagare, liksom vid arbetsplatser av stor geografisk utsträckning (oberoende av antalet anställda) bör överenskommelse träffas.

Om facklig förtroendeman hos huvudentreprenör utövar löpande fackliga arbetsuppgifter på arbetsplatsen även i förhållande till arbetstagare hos underentreprenör enligt punkten 5, ska hälften av underentreprenörens arbetstagare på arbetsplatsen läggas till vid fastställande av normtiden för den fackliga förtroendemannen hos huvudentreprenören. Detta ska beaktas vid fastställande av normtid för facklig förtroendeman hos berörd underentreprenör.

Ersättning för normtiden utges per löneperiod utan beaktande av den faktiska tidsåtgången för sådana uppgifter. Den fackliga förtroendemannen har, med hänsyn till produktionskrav på arbetsplatsen, rätt att själv avgöra när löpande fackliga arbetsuppgifter ska utföras.

Om facklig förtroendeman utför löpande fackligt arbete under rast har förtroendemannen rätt att förskjuta rasttiden med motsvarande tid.

Om facklig förtroendeman vill förlägga viss del av det löpande fackliga arbetet utanför ordinarie arbetstid, ska förtroendemannen anmäla till arbetsgivaren hur stor del av arbetet som utförts utanför ordinarie arbetstid. Sådan tid ska avräknas från normtiden och ersättning ska inte utges för obekväm arbetstid eller övertid. Träffas överenskommelse om sådan förläggning på uttrycklig begäran av arbetsgivaren, ska dock ersättning i förekommande fall utges för obekväm arbetstid och övertid enligt Bygghälsö § 2 punkterna 5 och 6.

7.2 Omfattning och förläggning av ledighet för annat än löpande fackliga arbetsuppgifter

Omfattningen och förläggningen av annan ledighet än ledighet för utförande av löpande fackliga arbetsuppgifter enligt punkten 7.1 bestäms efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den fackliga förtroendemannen eller – vid bristande enighet – efter överläggning mellan arbetsgivaren och berörd Bygghälsö region.

8 FACKLIG UTBILDNING

8.1 Definition

Med facklig utbildning avses utbildning i form av kurser, förtroendemannaträffar och konferenser m.m. som faller inom FML.

8.2 Information och överläggning om facklig utbildning

8.2.1 Central informationsskyldighet

Bygghälsö ska kalla Bygghälsöföretagen till informationsmöte för att informera Bygghälsöföretagen om centralt framtagna utbildning för facklig förtroendeman innan utbildningen sätter igång. Bygghälsö ska bl.a. informera Bygghälsöföretagen om syftet med och behovet av utbildningen, dess innehåll, beräknad tidsåtgång samt när utbildningen beräknas äga rum. Bygghälsöföretagen ska på lämpligt sätt vidarebefordra sådan information till Bygghälsöföretagens lokala organisation och berörda medlemsföretag. Bygghälsöföretagen ska även informera om utbildningen berättigar till ersättning enligt FML. Bygghälsö ska på begäran av Bygghälsöföretagen föreläsa utbildningsmaterial för utbildningen.

8.2.2 Lokal informationsskyldighet

Berörd Byggnads region ska kalla berört lokalkontor inom Byggföretagen till informationsmöte för att informera Byggföretagens lokalkontor om lokalt framtagna utbildning för facklig förtroendeman innan utbildningen sätter igång. Regionen ska bl.a. informera berört Byggföretagen lokalkontor om syftet med och behovet av utbildningen, dess innehåll, beräknad tidsåtgång samt när utbildningen beräknas äga rum. Byggföretagens berörda lokalkontorska på lämpligt sätt vidarebefordra sådan information till berörda medlemsföretag. Byggföretagens lokalkontor ska även informera om utbildningen berättigar till ersättning enligt FML. Regionen ska på begäran av Byggföretagens lokalkontor förevisa utbildningsmaterial för utbildningen.

8.2.3 Överläggning med arbetsgivaren

Omfattningen och förläggningen av nödvändig betald facklig förtroendemannautbildning ska fastställas för facklig förtroendeman vid överläggning mellan arbetsgivaren, MB-grupp och berörd Byggnads region. Sådan överläggning ska ske på parts begäran.

8.3 Om deltagande i fackliga kurser

8.3.1 Deltagande och begäran om ledighet

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 produktionsstörning.

Begäran om ledighet för facklig kurs ska göras av berörd facklig förtroendeman till arbetsgivaren minst 14 dagar före kursens början.

8.3.2 Intyg

I samband med att facklig förtroendeman begär ersättning för facklig kurs ska intyg om att förtroendemannen har genomgått kursen lämnas till arbetsgivaren. Av intyget ska även framgå hur många närvarotimmar som ger rätt till ersättning.

9 ERSÄTTNING TILL FACKLIG FÖRTROENDEMAN (7 § FML)

9.1 Ersättning enligt FML

För tid som är ersättningsgrundande enligt FML ska ersättning utges enligt följande:

- a) Arbetstagare, som ingår i prestationslönelag eller ensam har prestationslön, behåller gällande lönevillkor. Betalningen regleras individuellt genom parallelltidsersättning enligt Bygghavtalet § 3 punkten 6.3 samtidigt som prestationslönen regleras.
- b) Arbetstagare som har tidlön behåller gällande tidlön.

Vad gäller ersättning för obekvämt arbetstid och övertid se punkten 7.1 sista stycket.

I de fall facklig förtroendeman med särskild fullmakt företräder Byggnads region i en överläggning eller förhandling på den arbetsplats där den facklige förtroendemannen är verksam ska ersättning utgå till den fackliga förtroendemannen enligt punkten a eller b.

I de fall facklig förtroendeman med särskild fullmakt efter överenskommelse med arbetsgivaren företräder Byggnads region i en överläggning eller förhandling på annan arbetsplats än den arbetsplats där den facklige förtroendemannen är verksam ska ersättning utgå till den fackliga förtroendemannen enligt punkten a eller b.

9.2 Ersättning för restid och reskostnader

Facklig förtroendeman som genomgår facklig utbildning på arbetstid och får ersättning enligt punkten 9.1 har inte rätt till reskostnadsersättning, traktamente eller reseersättning.

Om arbetsgivaren och den fackliga förtroendemannen har kommit överens om att förtroendemannen ska resa med anledning av fackligt arbete som berättigar till betald ledighet enligt FML, har förtroendemannen rätt till ersättning för förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid enligt punkten 9.1 a) och b) samt faktisk reskostnad. Om arbetsgivaren och förtroendemannen kommer överens om att resan ska ske med förtroendemannens privata bil ska ersättning utges i enlighet med Bygghavtalet § 6 punkten 4.3.

10 ANSTÄLLNINGS UPPHÖRANDE M.M. (5 OCH 8 §§ FML)

Arbetsgivare ska minst två (2) veckor i förväg skriftligen informera berörd Byggnads region:

- om fråga uppkommer om att den fackliga förtroendemannens anställning ska upphöra efter uppsägning från arbetsgivarens sida, eller
- om ändring av facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor som inte utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete.

Om regionen önskar påkalla överläggning i frågan, ska begäran om överläggning framställas inom en (1) vecka efter det att upplysningen lämnades till regionen.

I övrigt ska frågor rörande anställnings upphörande handläggas enligt bestämmelserna i Bilaga A1.

11 TOLKNINGSFÖRETRÄDE (9 § FML)

Byggnads har rätt att nyttja tolkningsföretråde enligt 9 § första stycket FML under i lagen angivna förutsättningar. Rätten att nyttja tolkningsföretråde kan genom beslut delegeras till berörd Byggnads region. Om rätten att nyttja tolkningsföretråde delegeras till regionen ska Byggnads skriftligen meddela Byggföretagen detta.

ÖVERENSKOMMELSE ANGÅENDE STUDIE- LEDIGHETSLAGEN

Nedan angiven bestämmelse ersätter 3 § första stycket lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Rätt till ledighet för utbildning tillkommer arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren de senaste fyra (4) månaderna och arbetat inom branschen sammanlagt minst tolv (12) månader under de senaste två (2) åren.

Som anställningstid räknas även den sammanlagda tiden av flera på varandra följande anställningar för visst arbete hos samma arbetsgivare.

ÖVERENSKOMMELSE OM PERSONAL- UTRYMMEN PÅ ARBETSPLATSER

1 INLEDNING

Arbetsmiljöverkets krav på personalutrymmen framgår av föreskriften AFS 2020:1 ”Arbetsplatsens utformning”. Delar av föreskrifterna kompletteras med denna mellan Byggföretagen och Byggnads träffade överens- kommelse 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 Omlädningsrum

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 Tvättrum

En tvättkran per påbörjat fyrtal personer.

Dusch med avskärmning.

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.

Vagnar tillverkade före den 1 januari 2011 med en takhöjd lägre än angiven standard ska utrangeras senast 18 år efter tillverkningsår. Berörda parter (se nedan) kan ge dispens.

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

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 bodetablering. Om det inte är möjligt att anordna stövel- och skotvätt vid vagn, ska i vart fall stövelskrapa finnas.

YRKESUTBILDNINGSAVTAL 2020

IKRAFTTRÄDANDE

Gäller fr o m 2020-07-01 för de som anställs som företagslärling i grundutbildning fr o m detta datum.

Gäller fr o m 2021-01-01 för anställning av lärling under kvalificeringstid fr o m detta datum.

För de lärlingar som anställts före datumen ovan så tillämpas Yrkesutbildningsavtal 2006 under hela utbildningstiden. Avtalet återfinns i särtryck. (För mer information se www.byn.se) Vad avser anställningsskyddsregler, se Bilaga A1 §1 p.4.

GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Yrkesutbildningsavtalet mellan Byggföretagen, Maskinentreprenörerna, Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Seko, Service-och kommunikationsfacket, nedan benämnt parterna, utgör ett uttryck för parternas gemensamma syn på yrkesutbildningens roll och betydelse för branschen, för dess företag och för de enskilda yrkesarbetarna.

Avtalet reglerar yrkesutbildning i de yrken som har av parterna beslutade yrkesbevis och i de företag som är bundna av branschens kollektivavtal.

Avtalet syftar till att tillförsäkra lärlingarna en bred grundläggande kompetens med hög kvalitet som vidmakthåller yrkets status och möjliggör för de enskilda yrkesarbetarna att efter hand vidareutvecklas i sina yrkesroller i branschen.

Yrkesutbildningsavtalet syftar också till att säkerställa branschens kompetens och kompetensförsörjning. En bred och kvalitets-säkrad grundutbildning samt en verksamhetsanpassad kvalificeringstid ger företagen den grund som krävs. Konkurrenskraftiga och tydliga anställningsvillkor skapar förutsättningar för en god rekryteringsbas.

Grundutbildningen sker vanligen i gymnasieskola, vuxenutbildning eller inom en arbetsmarknadsutbildning. Yrkesutbildningen under skoltiden ska ge den grundläggande kompetens som krävs för det valda yrket.

Grundutbildningen kan också genomföras helt eller delvis som anställd företagslärling i ett företag.

I de fall grundutbildningen genomförs i ett företag har arbetsgivare och lärling ett delat ansvar för att utbildningen ger grundläggande yrkeskunskaper med rätt kvalitet.

Under kvalificeringstiden utvecklas färdigheter och förmågor baserat på den plattform som grundutbildningen utgör. Arbetsgivaren utser handledare, tar fram en utvecklingsplan och följer upp denna period tillsammans med den anställde. Kvalificeringstiden ska ge kompetens som både svarar mot individens yrkesval och företagets behov.

Parternas insyn i och inflytande över yrkesutbildningen, som är en nödvändighet för att Yrkesutbildningsavtalets intentioner ska kunna genomföras, sker i huvudsak genom Byggbranschens yrkesnämnd (BYN) och de likaledes partssammansatta BYN-regionerna.

Parterna är eniga om att det är nödvändigt att företag knutna till branschens kollektivavtal* anställer lärlingar för att tillgodose den egna kompetensförsörjningen. BYN ska, i samråd med berörda branschorganisationer, bistå med uppföljning och rekommendationer om yrken, numerär och lämpliga utbildningsvägar.

* Byggavtalet, Maskinföraravtalet, Entreprenadmaskinavtalet och Väg- och Banavtalet

DEFINITIONER

Grundutbildning

För yrket grundläggande utbildning som genomförs skolförlagt i gymnasieskola, vuxenutbildning eller arbetsmarknadsutbildning och/eller i företag som företagslärling benämns grundutbildning. Utbildningen genomförs och kvalitetssäkras i enlighet med BYNs kvalifikationskrav eller Skolverkets styrdokument.

Företagslärling

En person som är anställd i ett kollektivavtalsbundet företag och som genomför grundutbildning i företaget i hela dess omfattning eller som komplettering till tidigare uppnådd kompetens benämns företagslärling.

Kvalificeringstid

Lärlingstid i anställning efter fullgjord grundutbildning benämns kvalificeringstid. Lärlingens yrkesutveckling under kvalificeringstiden är företagsanpassad.

Lärling under kvalificeringstid

En person som fullgjort grundutbildning och som är anställd för att genomgå kvalificeringstid benämns lärling under kvalificeringstid.

Kvalifikationskrav

För varje yrke ska BYN utarbeta kvalifikationskrav som anger den kompetens som ska uppnås i grundutbildningen.

Yrkesråd

De rådgivande grupperna knutna till BYN som har till uppgift att hantera yrkesspecifika frågor benämns Yrkesråd. I yrkesråden ingår berörda branschorganisationer, personer aktiva i det aktuella yrket och representanter för parterna.

Utbildningsintyg för maskinförare och kranförare

Ett intyg som visar att en maskin- eller kranförare har godkänts i grundutbildning benämns utbildningsintyg.

Validering

I detta avtal avser validering den process som syftar till att kartlägga den kompetens som en person har i förhållande till kvalifikationskraven och erfarenhet i yrket.

Erkännande av yrkesutbildning från annat land

En person som har genomgått en yrkesutbildning i ett annat land, som motsvarar något av BYN-yrkena, kan ansöka om att få utbildningen erkänd som *motsvarande* ett svenskt yrkesbevis.

BYNs anvisningar

BYNs anvisningar och beslut ger ytterligare stöd och ledning för yrkesutbildningens genomförande. Anvisningarna ska alltid finnas publikt tillgängliga på BYNs hemsida.

§ 1 PARTSSAMVERKAN NATIONELLT INOM BYGGBRANSCHENS YRKESNÄMND

- a BYNs uppgift är att genom informationsinsatser av olika slag främja intresset för branschens yrken hos politiker, myndigheter, skola, elever m fl samt handlägga de övriga frågor som anges i detta avtal eller som av parterna gemensamt hänskjuts till nämnden.
- b BYN har att följa branschens och samhällets krav på förnyelse samt att besluta och genomföra förändringar i instruktioner och anvisningar till BYN-regioner, utbildningsgivare och företag.
- c BYN ska genom *yrkesråd* för varje yrke samråda med berörda branschorganisationer och yrkesaktiva i samband med utveckling av yrkesutbildningen.
- d I BYNs nationella styrelse ska samtliga parter i detta avtal vara representerade.

§ 2 LOKAL OCH REGIONAL PARTSSAMVERKAN

Inom varje län eller annat geografiskt område inrättas en regional yrkesnämnd – BYN-region. Den regionala nämnden har till uppgift att planera, organisera och övervaka yrkesutbildningen inom sitt verksamhetsområde.

I BYN-regionen ska samtliga parter i detta avtal vara representerade.

§ 3 GRUNDLÄGGANDE YRKESUTBILDNING – GYMNASIESKOLA ELLER YRKESUTBILDNING FÖR VUXNA

- a Den grundläggande yrkesutbildningen inom bygg- och anläggningsyrkena kan genomföras på flera olika sätt: Utbildning inom gymnasieskolans Bygg- och anläggningsprogram, gymnasial yrkesutbildning för vuxna eller motsvarande, som arbetsmarknadsutbildning eller som lärling i företag. Utbildningen genomförs i enlighet med gymnasieskolans styrdokument i form av ämnes- och kursplaner eller de kvalifikationskrav som har utfärdats av BYN.

- b Med godkänd grundutbildning avses:
- Yrkesexamen från gymnasieskolans Bygg- och anläggningsprogram och godkänt betyg i de yrkeskurser som krävs för det valda yrket och som anges i BYNs anvisningar.
 - Vuxenutbildning med godkända betyg i de kurser/läranderesultat som krävs för det valda yrket och som anges i BYNs anvisningar.
 - Arbetsmarknadsutbildningar med godkända betyg i de kurser/läranderesultat som krävs för det valda yrket och som anges av BYNs anvisningar.
 - Fullgjord grundutbildning som företagslärling enligt §4.
 - Annan motsvarande utbildning som godkänns av BYN.
- c I de fall där en lärling saknar fullständig godkänd grundutbildning i aktuellt yrke ska en anpassad period som företagslärling genomföras i syfte att komplettera den yrkeskompetens som saknas innan kvalificeringstiden inleds. Yrkesarbetare som vill bredda sin kompetens till ytterligare yrke eller växla yrke kan genomföra en anpassad grundutbildning enligt BYNs anvisningar.

§ 4 GRUNDLÄGGANDE YRKESUTBILDNING - FÖRETAGSLÄRLING

- a I samband med tillsvidareanställning av en arbetstagare som inte tidigare har genomgått en yrkesutbildning i det aktuella yrket ska arbetsgivaren informera om yrkesutbildning och med stöd av BYN-regionen undersöka möjligheten att tillhandahålla en sådan enligt detta yrkesutbildningsavtal.

Om BYN-regionen, med stöd av BYNs anvisningar, finner att det finns förutsättningar för att erbjuda en yrkesutbildning är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbetstagaren en sådan utbildning.

- b Grundutbildningen i företag ska genomföras enligt BYNs genomföras enligt BYNs anvisningar så att de läranderesultat uppnås som framgår av BYNs kvalifikationskrav för det aktuella yrket och så att övriga anvisningar följs.

Lärling och handledare ska registreras i BYNs register.

- c Arbetsgivaren ska utse en handledare som har egen kompetens i det aktuella yrket och som ska ta del av handledarinstruktioner från BYN. Handledaren behöver tid för planering och regelbundna uppföljningssamtal tillsammans med lärlingen.
- d Grundutbildningen examineras dels genom att handledaren/arbetsgivaren intygar att lärlingen klarat de av BYN fastställda läranderesultaten i utbildningen och dels genom att BYN rapporterar slutförd fackteoretisk utbildning.

Läranderesultat som inte kan uppnås på det aktuella företaget under utbildningstiden kan uppnås genom samverkan med annat kollektivavtalsbundet företag eller genom skolförlagd utbildning. I dessa fall ska arbetsgivaren säkerställa att det finns handledare till hands där lärandet sker.

Tiden för grundutbildning kan vara upp till 6 månader för maskinförare och upp till 12 månader för övriga yrken. (Anställningsvillkor se §5). I de fall grundutbildningen inte har avslutats inom dessa tidsintervall ska BYN-regionen kontaktas för att diskutera förutsättningar för en förlängd grundutbildning. BYN-regionen avgör, i enlighet med BYNs anvisningar, om kvalificeringstiden påverkas.

- e BYN tillhandahåller till självkostnadspris utbildningsmaterial och stödverktyg till företagen för kvalitetssäkring under grundutbildningen. Arbetsgivaren ska bekosta den yrkestestetiska utbildningen i aktuellt yrke och stå för övriga kostnader i samband med grundutbildningens genomförande.

I grundutbildningen kan för yrket anpassad skolförlagd utbildning och prov ingå enligt vad som anges i BYNs anvisningar.

För vissa yrken gäller särskilda säkerhetskrav som anges av BYN genom anvisningar.

För maskinförare krävs en godkänd inledande del av grundutbildningen enligt BYNs anvisningar innan maskinen får föras på arbetsplats.

- f Såväl teoretiska som praktiska utbildningsinslag ska dokumenteras i BYNs register.

- g BYN-regionen ska godkänna det redovisade resultatet av grundutbildningen i samband med att kvalificeringstid påbörjas.
- h Anställning av företagslärlingar under 18 år ska normalt inte ske. BYN kan meddela undantag från åldersgränsen.

§ 5 ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR FÖRETAGS-LÄRLING UNDER GRUNDUTBILDNING

För anställningen gäller reglerna om anställningsskydd i respektive avtal med de avvikelser som anges i detta avtal.

- a Anställningen av en företagslärling ska vara en tillsvidareanställning. Den kan inledas med provanställning. För lärlingar inom maskinyrken är provanställningen högst 6 månader, för övriga högst 12 månader. Tiden för provanställning påverkas inte av en eventuell förlängning av grundutbildningen.

Vid provanställning ska BYN-regionen informera berörda parter respektive lokalorganisation om anställningen.

- b För de provanställningar som omfattar tolv månader gäller följande:
 - Om arbetsgivaren avser att ge lärlingen besked om att anställningen ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning när sex månader av provanställningen har förflutit ska arbetsgivaren skriftligen underrätta lärlingen och informera BYN-regionen om detta minst två månader i förväg.
 - Om grundutbildningen slutförs efter sex månader men före tolv månader övergår provanställningen till en tillsvidareanställning vid denna tidpunkt.
- c För arbetstagare som redan är anställda i ett företag och som erbjuds en lärlingsutbildning gäller inte provanställning enligt ovan.
- d Lönevillkor för företagslärlingar under grundutbildningstiden återfinns i de lönereglerande avtal som träffats mellan parterna.

§ 6 KVALIFICERINGSTID

- a Kvalificeringstiden inleds när grundutbildningen är slutförd. En företagsspecifik utvecklingsplan ska i samband med kvalificeringstidens inledande upprättas. Av planen ska framgå att kvalificeringstiden genomförs inom det yrke som motsvarar lärlingens grundutbildning. Lärlingen ska erhålla en kopia av utvecklingsplanen. Utvecklingsplanen ska följas upp av arbetstagaren och arbetsgivaren genom regelbundna uppföljningssamtal.

För att tillgodose både arbetstagarens och företagets behov av en bred kompetens ska arbetsgivaren så långt som möjligt tillse att lärlingen under kvalificeringstid erbjuds en bred utveckling med möjlighet att prova på olika arbetsmoment inom yrket.

- b Arbetsgivaren ska utse en person verksam i produktionen, med egen kompetens inom det aktuella yrket, till handledare.
- c Lärlingen och handledaren ska registreras i BYNs register under kvalificeringstiden. Arbetsgivaren ska intyga att lärlingen är anställd i företaget samt att kvalificeringstiden görs inom ramen för det yrke som motsvarar grundutbildningen. Om anställning avbryts innan kvalificeringstiden fullgjorts eller vid byte av handledare ska arbetsgivaren uppdatera informationen i BYNs register.
- d När kvalificeringstiden har avslutats ska arbetsgivaren utfärda ett intyg som anger följande:

- Arbetsgivarens namn, organisationsnummer och adress samt ansvarig handledare.

- Anställningstidens längd

- Vilka huvudsakliga arbetsuppgifter som lärlingen har haft under kvalificeringstiden.

Intyget överlämnas till lärlingen.

Arbetsgivaren ska också när kvalificeringstiden har slutförts registrera i BYNs register att kvalificeringstiden är fullgjord i enlighet med den företagsspecifika utvecklingsplanen.

BYN-regionen utfärdar yrkesbevis enligt § 8 när den slutförda kvalificeringstiden har rapporterats till BYNs register.

§ 7 KVALIFICERINGSTID - ANSTÄLLNINGSVILLKOR

För anställningen gäller reglerna om anställningsskydd i respektive avtal med de avvikelser som anges i detta avtal.

- a Anställningen under kvalificeringstiden är en tillsvidareanställning som kan inledas med sex månaders provanställning.

Provanställning kan endast tillämpas vid ett tillfälle hos samma arbetsgivare och med samma begränsningar gällande koncern som gäller enligt protokollsanteckning till § 5 a i avtal om anställningsskydd. Vid beräkning av anställningstid enligt koncernregeln inräknas inte tid i praktikarbete, feriearbete och yrkesorienteringspraktik enligt Ö 3/2017.

Vid provanställning ska BYN-regionen informera berörda parter respektive lokalorganisation om anställningen.

- b Kvalificeringstidens längd är:

- 24 månader för maskinförare och kranförare,
- 30 månader för håltagare, plattsättare, stenmontör, ställningsbyggare, tak- och tätskiktsmontör och undertaksmontör,
- 36 månader för beläggningsarbetare, bergarbetare, betongarbetare, golvläggare, murare, träarbetare och väg- och anläggningsarbetare.

I tiden inkluderas semester, arbetstidsförkortning, helglönedagar och fridagar.

- c Lönevillkor för lärlingar under kvalificeringstiden återfinns i de löner reglerande kollektivavtal som träffats mellan parterna.
- d Lärlingar tillhör en särskild turordningsenhet och turordnas under respektive yrkesgrupp om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och MB-grupp eller om sådan saknas, berörd Byggnads region eller lokal facklig organisation inom Seko.

§ 8 YRKESBEVIS

Yrkesbevis utfärdas av BYN-regionen till den som genomgått och fullgjort en grundläggande yrkesutbildning och genomfört fastställd kvalificeringstid enligt detta avtal. Vid särskilda fall kan BYNs kansli eller dess arbetsutskott fatta beslut om utfärdande av yrkesbevis. Yrkesbeviset kan också utfärdas till en person som har genomgått validering gentemot de kvalifikationskrav som gäller för yrket och har relevant arbetserfarenhet motsvarande kvalificeringstiden.

Vid förande av mobil arbetsmaskin på en arbetsplats inom de avtalsområden som regleras av BYNs parter fordras yrkesbevis samt nödvändig körkortsbehörighet enligt gällande lag och författning. Särskilda regler gäller för elever/lärlingar under utbildning.

Vilka maskiner som kräver yrkesbevis framgår av BYNs anvisningar.

§ 9 VALIDERING

- a BYN handlägger frågor om *validering* för personer som har en erfarenhet relevant för det aktuella yrket men inte har genomfört en yrkesutbildning inom BYNs områden.
- b I samband med utbildning som företagslärling kan validering av redan förvärvade läranderesultat ske inom ramen för grundutbildningen. BYN-regionen kan tillgodoräkna relevant arbetad tid och reducera kvalificeringstiden.
- c Frågor som rör *erkännande* av yrkesutbildningar som har genomförts i ett annat land och som motsvarar något av yrkena inom aktuella avtalsområden hanteras av BYN. I det fall den utländska utbildningen motsvarar en svensk yrkesutbildning ska ett erkännandeintyg utfärdas. Detta intyg motsvarar ett svenskt yrkesbevis.

§ 10 TVISTER

- a Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal tillämpas förhandlingsordningen om lokal och central förhandling i parternas respektive kollektivavtal.

Twister avseende anställningsskydd, lön samt ekonomiskt skadestånd avgörs av Arbetsdomstolen.

Twister avseende tolkning och tillämpning av övriga frågor i detta avtal avgörs av skiljenämnd.

Skiljenämnden har rätt att besluta om allmänt skadestånd vid brott mot bestämmelserna i detta avtal. Skiljenämnden har inte rätt att avgöra frågor om ekonomiskt skadestånd eller att avkorta utbildningstiden.

- b Påkallande av skiljeförfarande genom skiljenämnd

Skiljeförfarande påkallas genom skriftlig framställan till berörd motpart av endera parten inom fyra månader efter det att den centrala förhandlingen avslutats.

- c Tillsättande av skiljenämnd

Skiljenämnd utses snarast av berörda parter.

- d Handläggningen i skiljenämnden

Vid prövningen skall delta lika många ledamöter från vardera arbetsgivar- och arbetstagersidan. Vid lika röstetal tillkallas opartisk ordförande från medlingsinstitutet att delta i ärendets prövning och avgörande. Nämndens beslut är för parterna bindande.

§ 11 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

- a Bestämmelser om yrkesutbildning för dykeriverksamhet regleras i särskilt avtal.

SÄRSKILDA SEMESTERREGLER

1 SEMESTERLÖN OCH SEMESTERERSÄTTNING

1.1 Timavlönade

Semesterlön och semesterersättning uppgår till 13,0 procent av semesterlöneunderlaget.

1.2 Månadsavlönade

1.2.1 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den vid semesterledigheten aktuella månadslönen jämte semestertillägg samt med 13,0 procent på under intjänandeåret belöpande övertids- och andra lönetillägg.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 0,8 procent av den vid semestertillfället aktuella månadslönen.

1.2.2 Semesterersättning

Vid anställningens upphörande beräknas semesterersättning som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen semesterdag jämte semestertillägg. Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

1.2.3 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället ska semesterlön och semestertillägg beräknas enligt följande:

Aktuell månadslön x (genomsnittlig sysselsättningsgrad under intjänandeåret/ sysselsättningsgrad vid semestertillfället)

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

1.3 Obetald semester

1.3.1 Timavlönade

Ingen ersättning utgår avseende den tid arbetstagaren tar ut obetald semester.

1.3.2 Månadsavlönade

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

1.4 Utbetalning av semesterlön

Semesterlön utbetalas till arbetstagaren i samband med semestern. Detta innebär, såvida annan överenskommelse inte träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, att semesterlön utbetalas i samma ordning som ordinarie lön och på ordinarie utbetalningsdagar.

2 FÖRLÄGGNING AV SEMESTERLEDIGHET

2.1 Förläggning av byggsemestern

2.1.1 Ledighetsperiod och semesterrätt

Enligt semesterlagen (1977:480) ska semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren regelmässigt får en ledighetsperiod om minst fyra (4) veckor under juni-augusti (byggsemestern). Om det finns särskilda skäl får dock byggsemestern förläggas under annan tid.

Arbetstagare har vid anställningsavtalets ingående skyldighet att på arbetsgivarens begäran uppge sin semesterrätt.

2.1.2 Gemensam lokal rekommendation om byggsemestern

Byggföretagens lokalkontor och berörd Byggnads region kan träffa överenskommelse om en gemensam rekommendation beträffande förläggning av byggsemestern för en bestämd ort eller region. Företag som följer så- dan rekommendation har ingen skyldighet att förhandla om byggse- mesterns förläggning.

2.1.3 Överenskommelse om annan förläggning av byggsemestern

Byggföretagens lokalkontor och berörd Byggnads region kan träffa överenskommelse om att ett visst företag får förlägga byggsemestern under annan del av året än juni-augusti, dela upp byggsemestern i flera perioder eller förlägga mindre del av byggsemestern vissa bestämda dagar.

2.1.4 Förhandling om förläggning av semestern

Om förläggning av byggsemestern inte sker i enlighet med lokal rekommendation enligt punkten 2.1.2, och parterna inte har träffat överenskommelse om annan förläggning av byggsemestern enligt punkten 2.1.3, ska arbetsgivaren primärförhandla förläggningen av semestern enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Om förläggningen avser flera arbetsplatser inom ett turordningsområde ska förhandlingen ske med berörd MB-grupp. Om MB-grupp saknas eller området är större än ett turordningsområde ska förhandling ske med berörd Byggnads region. Om arbetstagaren är oorganiserad eller om förhandlingsberättigad arbetstagarorganisation inte önskar förhandla, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

2.2 Förläggning av semesterdagar utöver byggsemestern

2.2.1 Samråd

2.2.1.1 Allmänt

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

Beträffande önskemål om arbete i stället för obetald semesterledighet se punkten 2.3.

2.2.1.2 Förläggning av semester avseende enskild arbetstagare

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

2.2.1.3 *Gemensam förläggning av semester avseende flera arbetstagare*

Arbetsgivare som vill förlägga semesterdagar utöver byggsemestern gemensamt för en eller flera arbetsplatser ska samråda med berörd arbetstagare om semesterns förläggning enligt punkten 2.2.1.2. Vid detta samråd ska arbetsgivaren föreslå minst två olika alternativ till förläggning av semesterdagarna.

Om arbetstagare inte har rätt till semesterledighet med ersättning vid enhetlig semesterförläggning ska arbetsgivaren, om det är rimligt och möjligt, försöka bereda berörd arbetstagare arbete under sådan tid.

Vad som angivits under punkterna 2.2.1 och 2.2.2 får inte i något fall kränka arbetstagarens rätt att spara semester enligt semesterlagen.

2.2.1.4 *Genomförande av samrådsskyldigheten*

Samråd enligt punkterna 2.2.1.1 och 2.2.1.2 kan ske genom användande av *”Formulär för samråd angående förläggningen av semesterdagar utöver byggsemestern”* som är framtaget av Byggföretagen och Byggnads.

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

2.2.2 **Enhetlig förläggning av semesterdagar utöver byggsemestern efter förhandling med berörd Byggnads region**

Arbetsgivare som vill förlägga semesterdagar utöver byggsemestern gemensamt för en eller flera arbetsplatser kan begära förhandling om detta med berörd Byggnads region.

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 regionen inte vill medverka i förhandling, kvarstår arbetsgivarens samrådsskyldighet i förhållande till berörd arbetstagare enligt punkterna 2.2.1 och 2.2.2.

2.3 Arbete, obetald semester eller permittering

För arbetstagare som vid semesterstängning i samband med huvudsemester (byggsemester) 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 arbetstagaren önskar få ut semesterledighet som inte är förenad med semesterlön eller avstå från sådan ledighet. Besked ska lämnas senast tre (3) veckor efter 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 arbetstagaren 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 därmed berättigad till ersättning enligt Byggbavtalet § 5 eller Bilaga A1 protokollsanteckning 1 till § 20.

Om arbetsgivare lägger ut huvudsemester för berörd arbetstagare utan att skaffa sig kännedom om arbetstagarens önskemål eller trots att arbetstagaren har förklarat sig vilja 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.

2.4 Underrättelse om semesterförläggning

Arbetsgivare ska underrätta berörd arbetstagare om semesterledighetens förläggning om möjligt åtta (8) dock senast fyra (4) veckor före semesterns början.

ÖVERENSKOMMELSE OM SÄRSKILDA ÅTGÄRDER FÖR ARBETSTAGARE SOM UTSATTS FÖR ASBESTEXPONERING

SAF, LO och PTK har den 22 oktober 1987 träffat överenskommelse om särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering. Parterna har i anslutning till denna överenskommelse enats om att arbetstagare som genomgår undersökning enligt punkterna 2-4 i överenskommelsen ska erhålla utgående lön (Byggavtalet § 3 punkten 6.2) samt ersättning för undersökningskostnader och reskostnader med anledning av undersökningar, vilka inte ersätts från den allmänna försäkringen.

Arbetstagaren ska genom intyg etc. visa att rätt till ersättning föreligger.

Ersättning för reskostnader utges för billigaste allmänna färdmedel eller efter överenskommelse med milersättning enligt Byggavtalet § 6 punkten 1.

ARBETSMILJÖAVTAL

1 GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER OCH MÅL

Byggbranschens företag har många gemensamma arbetsmiljöfrågor beroende på bland annat produktionsteknik, arbetsorganisation och skiftande arbetsplatser. Olika yrkesgrupper samt flera arbetsgivare är ofta verksamma på arbetsplatserna, vilket ställer höga krav på samordning. Teknisk utveckling inom byggbranschen innebär också ständigt förändrade arbetsmiljöförutsättningar.

Byggföretagens och Byggnads gemensamma mål med detta avtal är att, utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön i byggbranschen, medverka till:

- att minska arbetsrelaterad ohälsa, samt
- att stärka och utveckla samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstare i företagen.

Arbetsgivaren ansvarar, enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, för att systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet i produktionen.

2 BYGGINDUSTRINS CENTRALA ARBETSMILJÖRÅD

Mot bakgrund av parternas gemensamma mål har parterna inrättat ett samråds- och samarbetsorgan i arbetsmiljöfrågor, Byggindustrins centrala arbetsmiljöråd (BCA). BCA:s huvuduppgift är att handlägga övergripande branschgemensamma arbetsmiljöfrågor, enligt en särskild överenskommelse. I BCA:s uppgifter ingår bl.a. att:

- fastställa utbildningsplaner och utbildningsmaterial för skyddsombud,
- upprätta förslag på partsgemensamma informationsinsatser, samt
- besluta om utredningar och forskningsinsatser inom arbetsmiljöområdet.

BCA får ta del av resultat från hälsoundersökningar och annat relevant underlag för genomförande av parterna beslutade forskningsinsatser och kartläggningar m.m.

3 SAMVERKAN I FÖRETAGEN

3.1 Arbetsmiljöverksamhet och övergripande ansvar

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

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

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

3.2 Hantering av arbetsmiljöfrågor i företaget

Skyddsombud utses bland de anställda i företaget av berörd Byggnadsregion.

Arbetsmiljöfrågor ska hanteras i enlighet med de regler om företagsanpassad MB-organisation som gäller i respektive företag. Samverkan ska ske med den MB-ledamot som har fått uppdraget att handlägga arbetsmiljöfrågor i MB-grupp på skilda nivåer i företaget enligt följande, eller enligt särskilt avtal om företagsanpassad MB-organisation (Bilaga C punkten 2.1):

Arbetsplatsnivå*	Arbetsmiljöfrågor som direkt berör överenskommen enhet eller område såsom handlingsplaner.
Företagsnivå	Arbetsmiljöfrågor av företagsövergripande karaktär.
Koncernnivå	Arbetsmiljöfrågor av företagsövergripande karaktär.

* Med arbetsplatsnivå i Riksföretag och Regionalt företag avses exempelvis arbetschefsområde, turordningsområde eller produktionsenhet. På enskild arbetsplats handläggs arbetsmiljöfrågorna i enlighet med 6 kap arbetsmiljölagen (1977:1160).

3.3 Information om handläggare respektive kontaktperson

Byggnads ska informera arbetsgivaren om vilken ledamot i respektive MB-grupp som ska handlägga arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivaren ska informera respektive MB-grupp om vem som är arbetsgivarens kontaktperson i arbetsmiljöfrågor.

3.4 Överläggning i arbetsmiljöfrågor

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

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

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

4 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

4.1 Verksamhetsbeskrivning

Företagshälsovården ska bygga på en helhetssyn på 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 efterfrågestyrd.

4.2 Definition

Med företagshälsovård menas att verksamheten:

- bedrivs inom områdena arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering,
- är en oberoende och efterfrågad resurs,
- kan identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, produktivitet och hälsa, samt
- medverkar vid genomförande av åtgärder som främjar arbetstagarnas hälsa.

4.3 Avtal om företagshälsovård m.m.

Arbetsgivare ska teckna avtal med ett företag som tillhandahåller företagshälsovård eller bedriva egen företagshälsovård eller ha en kombination av dessa alternativ.

4.4 Hälsoundersökning

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

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

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

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

5 ARBETSMILJÖUTBILDNING

5.1 Syfte

Syftet med utbildningen är att höja kunskapsnivån i arbetsmiljöfrågor och skapa möjligheter för löpande förbättringar av arbetsmiljön i företagen.

5.2 Grundutbildning

5.2.1 Målgrupp, innehåll och omfattning

Grundutbildningen är avsedd för skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och arbetsledare. Skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer har rätt att genomgå grundutbildningen.

Den partsgemensamma grundutbildningen omfattar åtta (8) dagar och ska genomföras som partsgemensam lokalt arrangerad utbildning. Innehållet och omfattning av denna utbildning fastställs av BCA, såvida inte Byggnads och arbetsgivare har träffat överenskommelse om att skyddsombudsutbildningens innehåll ska bestämmas och utbildningens genomförande ske partsgemensamt i företaget.

Byggnads är utbildningsgivare och förfogar exklusivt över ytterligare fyra (4) utbildningsdagar för av Byggnads utsedda skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer.

Av Byggnads utsedda skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer har också rätt att med bibehållna anställningsförmåner delta i årliga skyddsombudsträffar som anordnas av Byggnads region under fem (5) timmar per år inklusive eventuell restid.

Denna bilaga K inskränker inte de fackliga organisationernas rätt enligt förtroendemannalagen.

Anmärkning

Skyddsombud som utsetts före den 1 januari 2018 har rätt att slutföra de delar av sin utbildning som kvarstår enligt den utbildningsplan som gällde före den 1 januari 2018.

Skyddsombud som utsetts efter den 1 januari 2015 har rätt att delta i de fyra (4) utbildningsdagar som disponeras av Byggnads även om de redan har påbörjat den befintliga utbildningen. Dessa dagar ingår i så fall i de tolv (12) dagar som ingår i den tidigare utbildningsplanen.

5.2.2 Utbildningsplan

Grundutbildningen ska genomföras enligt en fyraårig utbildningsplan. Därutöver ska de fyra (4) utbildningsdagar som Byggnads exklusivt förfogar över förläggas med två (2) plus två (2) dagar företrädesvis under de två (2) första åren av utbildningen.

5.2.3 Planering och genomförande av arbetsmiljöutbildning

Den partsgemensamma grundutbildningen och annan arbetsmiljöutbildning ska genomföras som partsgemensam lokalt arrangerad utbildning. Utbildningen kan genomföras företagsinternt eller av särskild kursanordnare, t.ex. studieförbund eller företagshälsovård.

Genomförandet av skyddsombudsutbildning enligt punkten 5.2.1 ska ske efter samråd mellan den lokala fackliga organisationen, MB-gruppen om sådan finns, och arbetsgivaren.

Av BCA rekommenderat utbildningsmaterial och godkända utbildningsplaner ska användas i den partsgemensamma grundutbildningen.

Arbetsgivaren svarar för utbildningskostnader för den partsgemensamma delen av utbildningen. För de fyra utbildningsdagar som Byggnads ansvarar för står Byggnads för utbildningskostnaderna.

Arbetsgivaren ska utge ersättning för bibehållna anställningsförmåner enligt Bilaga E punkten 9 under såväl den partsgemensamma utbildningen som den utbildning som Byggnads svarar för.

På begäran av Byggföretagen ska Byggnads förevisa dagsprogrammet för de fyra (4) utbildningsdagar som Byggnads exklusivt förfogar över (denna reglering ersätter skyldigheten i bilaga E).

För att främja erfarenhetsutbyte mellan skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och arbetsledare bör den partsgemensamma utbildningen genomföras gemensamt för dessa grupper.

Grundutbildningen bör genomföras snarast möjligt efter att berörda skyddsombud tillträtt sin befattning.

5.2.4 Utbildare (handledare)

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

5.3 Påbyggnadsutbildning

Påbyggnadsutbildning är avsedd i första hand för i punkten 5.2.1 angivna arbetstagare och 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.

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

6 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 Byggavtalet.

Samtliga regionala skyddsombud har särskild kompetens och erfarenhet av skyddsarbete. Ett regionalt skyddsombud ska vara lätt identifierbar på arbetsplatsen. De regionala skyddsombud som har utökad tillträdesrätt bör ha nära samverkan med Byggföretagens arbetsmiljörådgivare och arbetsmiljöorganisationen på medlemsföretagens arbetsplatser där sådan finns.

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

7 TVISTER

7.1 Förhandlingsordning

Vid tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal gäller reglerna i Byggavtalet § 10.

7.2 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 från arbetstagarparterna.

De av parterna utsedda representanterna ska gemensamt utse en opartisk ordförande för avgörande av det aktuella ärendet.

b ARBETE I BERGRUM

b 1 Dagarbetstid

Vid bergarbete i bergrum är den ordinarie dagarbetstiden per vecka 36 timmar (exklusive raster). Såvida ej annat överenskommes mellan arbetsgivare och vederbörande arbetstagare, skall arbetstiden utläggas med högst 8 arbetstimmar per dag under veckans 5 första dagar med början tidigast kl 06.00 och slut senast kl. 17.30.

b 2 Skiftarbetstid

Arbetsgivaren äger rätt att anordna arbetet i 2- eller 3-skift.

1. Ordinarie arbetstid vid 2-skiftgång

Vid bergarbete i bergrum i 2-skiftgång är den ordinarie arbetstiden per 2-veckorsperiod i genomsnitt 36 timmar per vecka (exklusive raster). Såvida ej annat överenskommes skall arbetstiden utläggas med högst 8 arbetstimmar per skift under veckans 5 första dagar och första skiftet förläggas så att arbetstiden börjar tidigast kl 05.00 samt andra skiftet förläggas så att arbetstiden slutar senast kl 24.00.

2. Ordinarie arbetstid vid intermittent 3-skiftgång

Vid bergarbete i bergrum i intermittent 3-skiftgång är den ordinarie arbetstiden per 3-veckorsperiod i genomsnitt 34 timmar per vecka (exklusive raster). Såvida ej annat överenskommes, skall arbetstiden utläggas med högst 7,5 timmar per skift under veckans 5 första dagar jämte natt till lördag.

Protokollsanteckning

1. Om annat ej överenskommes skall skiftväxling ske mellan arbetslagen vid kalenderveckans slut. Varsel om övergång från ett skift till ett annat skall lämnas minst 8 timmar före skiftetsbörjan.
2. Genom kollektivavtalets regler om skiftgång har parterna träffat avtal om avvikelse från reglerna om nattvila samt veckovila i Arbetstidslagen 13 § och 14 §, varför dispens hos Arbetsmiljöverket ej behöver sökas.

Protokollsanteckning till b 1 och b 2

Vid annat arbete i bergrum än bergarbete regleras den ordinarie arbetstiden i § 2.

Anmärkningar

Vid nattarbete vid kraftstationsbyggen se § 2 punkten 2.

Med intermittent 3-skiftgång avses skiftarbete som avbrytes över sön- och helgdagar.

Beträffande skifttillägg och tillägg för övertid, se § 2.

b 3 Bergrumsarbetets huvudgrupper

Bergrumsarbetet indelas i följande huvudgrupper:

- 1. Bergarbete.**
- 2. Kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum.**
- 3. Inrednings- och installationsarbete.**
- 4. Underhålls-, service- och ombyggnadsarbeten** av inredningar och installationer i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum.

Protokollsanteckningar till b 3: Definitioner

1. Bergarbete

- borrhning, laddning, sprängning och salvskrotning
- upplastning och uttransport av bergmassor
- skyddsskrotning samt
- bergförstärkningsarbeten.

Med bergförstärkningsarbeten avses:

- borrhning för och montering av bergförankringsbult
- borrhning för och injektering av berget
- formsättning, armering och betonggjutning av förstärkningsbågar, pelare eller annan motgjutning mot bergtak eller bergvägg som erfordras för förstärkning av berget

- montering av permanent skyddsnät
- inklädnad av tak och väggar med sprutbetong (inklusive eventuell armering) samt
- att under osprutade bergtak montera/utföra annat permanent tak som skydd för nedfallande sten.

Bergarbeten anses avslutade, då bergarbeten enligt ovan är utförda i föreskriven omfattning (bergytorna säkrats).

Som bergarbete betraktas kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete som utförs dels i vattenvägar och svallgallerier i anslutning till kraftstationer och dels i samband med renovering av tidigare färdigställda och i bruk tagna oljelagringsutrymmen där oljan lagrats mot bergväggen.

Som bergarbete räknas icke bortskjutning av enstaka gaddar och mindre bergpartier (inklusive övriga därmed sammanhängande arbeten) i tidigare färdigställda bergum.

I bergrumsanläggningar gäller reglerna om bergrumstillägg och tillägg för arbetstidsförkortning intill dess att bergarbetena avslutats.

Om inredningsarbeten och installationsarbeten utföres i samma utrymme samtidigt med pågående bergarbeten, tillämpas samma regler som för bergarbeten.

Reglerna tillämpas för varje utrymme för sig under förutsättning, att utrymmena är avgränsade från varandra, t.ex. med skärmvägg eller port.

2. Kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergum.

Då sådana arbeten utförs som renovering av tidigare färdigställda och i bruk tagna oljelagringsutrymmen där oljan lagrats mot bergväggen samt vattenvägar och svallgallerier i anslutning till kraftstationer gäller dock reglerna för bergarbete.

3. Inrednings- och installationsarbete

Övriga byggnadsarbeten som utföres i ett säkrat utrymme och ej är arbete enligt 1 och 2 ovan utan endast syftar till att göra utrymmet användbart för avsett ändamål.

- 4. Underhålls-, service- och ombyggnadsarbeten** av inredningar och installationer i tidigare färdigställda och i bruk tagna berg-rum.

Anmärkningar till b 3

1. När skärmvägg, port eller liknande avgränsning saknas mellan utrymmen i berg-rum anses installationsarbeten utförda i "samma utrymme" som bergarbeten då bergarbetena bedrivs i direkt anslutning till berörda installationsarbeten. Om bergarbetena där vid medför en påtaglig försämring av arbetsmiljön för installationsarbetena, t.ex. genom besvärandeduller, gaser o dyl, tillämpas för installationsarbetena samma regler som för bergarbetena.

Vad nu sagts gäller endast för den tid då installationsarbeten utförs samtidigt med bergarbeten. För installationsarbeten som enbart tillfälligt och kortvarigt störs av samtidigt pågående bergarbeten i "samma utrymme" skall dock reglerna för bergarbete inte tillämpas.

2. Vid berg-rumsarbete samråder arbetsgivaren med berörda arbetstagare för att klarlägga villkoren för det aktuella arbetet.

b 4 Särskilda bestämmelser för arbete i berg-rum

1. Med uttrycket "i berg-rum" (underjordsanläggningar i berg) avses den del av en arbetsplats, som ligger innanför berginslagen till ingångar samt under bergytan vid sänken, hiss-, ventilations- och tubschakt. Dock räknas även utsprängning och utlastning av de första salvorna i ingångsorter, sänken, hiss-, ventilations- och tubschakt till arbete i berg-rum.
2. Bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt b 1 och b 2 ovan samt om tillägg för arbetstidsförkortning enligt § 2 punkt 4 gäller för bergarbete.
3. Bestämmelsen om berg-rumstillägg enligt § 3 punkt 4.7 gäller för bergarbete.

Bestämmelsen om berg-rumstillägg enligt § 3 punkt 4.7 gäller för kontrollskrotning och bergförstärkningsarbete i tidigare färdigställda och i bruk tagna berg-rum.

Bestämmelsen om berg-rumstillägg enligt § 3 punkt 4.7 gäller för inrednings- och installationsarbete.

För underhålls-, service- och ombyggnadsarbeten av inredningar och installationer i tidigare färdigställda och i bruk tagna bergrum enligt b 3.4. utgår inga tillägg.

4. För betonggjutarlag gäller för hela laget den arbetstid, som gäller för arbetarna vid gjutstället, även om tillredningen av betongen sker utanför bergrummet.

För arbete vid betongstation ovan jord, som levererar betong till flera arbetslag, gäller ej bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt b 1 och b 2 ovan samt om tillägg för arbetstidsförkortning och bergrumstillägg.

5. För transport av material till och från arbetsplats i bergrum med bil, traktor eller liknande fordon gäller ej bestämmelserna om arbetstidsförkortning enligt b 1 och b 2 ovan samt om tillägg för arbetstidsförkortning och bergrumstillägg.
6. Vid upplastning och uttransport av bergmassor i samband med pågående bergarbete i bergrum enligt huvudgrupp b 3.1 gäller den ovan jord tillämpade arbetstiden. För varje arbetstimme förlagd i bergrum utges dock tillägg för arbetstidsförkortning enligt § 2 punkt 4 och bergrumstillägg enligt § 3 punkt 4.7.

I det fall att arbetstid förlagd i bergrum är lika med fastställd veckoarbetstid i b 1 och b 2 gäller även bestämmelserna om förkortad arbetstid.

Arbetstid ovan jord vid uttransport av bergmassor t.o.m. 2 km färdväg utanför berginslag räknas som förlagd i bergrum. Vid längre transportavstånd räknas däremot all arbetstid utanför berginslag som förlagd ovan jord.

7. För arbetare som endast under del av dag deltagar i annat arbete än bergarbete i bergrum, gäller den ovan jord tillämpade arbetstiden. För varje arbetstimme förlagd i bergrum utges dock det bergrumstillägg enligt § 3 punkt 4.7 som är fastställt för arbetet vid arbetsstället.
8. För arbetare, som insättes i annat arbetslag, gäller samma arbetstid som för det lag, i vilket arbetstagaren insättes.

FÖRTECKNING ÖVER SÄRSKILDA ÖVERENS- KOMMELSER SOM INTE HAR TAGITS MED I AVTALSTRYCKET

1. Rekommendation rörande hanteringen av anställningsförhållanden
m.m. vid arbete i entreprenadkonsortier
2. Utvecklingsavtalet
3. Yrkesutbildningsavtalet 2006

KONTAKTUPPGIFTER

Byggföretagen www.byggforetagen.se

Svenska Byggnadsarbetareförbundet www.byggnads.se

www.byggnads.se
www.byggforetagen.se

© 2021